



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red  
N.º 11, San Martín de Porres, 2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Rosa Isabel Ríos Araujo

**ASESOR:**

Mg. Nolberto Leyva Aguilar

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2017**

**Página del jurado**

Mgtr. Estrella Esperanza Esquiagola Aranda

Presidente

Mgtr. Julio Bernal Pacheco

Secretario

Mgtr. Nolberto Leyva Aguilar

Vocal

**Dedicatoria**

Con amor y gratitud a mi madre, esposo e hijos por cederme su valioso tiempo y apoyo incondicional para lograr mi superación profesional.

## **Agradecimientos**

A la Universidad César Vallejo, que me acogió en sus aulas y me formó como profesional en educación. A mis profesores, de quienes he aprendido con gran ahínco. A mis compañeros, quienes han pasado a ser parte de mi vida.



### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Br. Rosa Isabel Ríos Araujo, estudiante del Programa Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07773351, con la tesis titulada: “Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las Notas consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Los Olivos 10, de octubre del 2015.

Firma.....

Nombres y apellidos: Rosa Isabel Ríos Araujo

DNI: 07773351

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada “Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015”. En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado académico de magister en educación de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Hoy en día la gestión del conocimiento es el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de forma eficiente en menor espacio de tiempo posible. Asimismo el desempeño docente da cumplimiento de sus actividades, de su deber, regulado por la constitución, las leyes y reglamentos vigentes, que establecen y definen las funciones a cumplir como formador. Es por ello que se ha analizado descriptivamente la correlación entre ambas variables.

El estudio se enmarca dentro de la modalidad de investigación de campo de tipo correlacional. En este sentido, la investigación está estructurada en siete capítulos:

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones. Y por último, en el capítulo VI se considera la recomendación. En el capítulo VII las referencias bibliográficas y los Apéndeciss de la investigación.

La autora.

## Índice

	Pág.
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista	21
1.3. Justificación	31
1.4. Problema.	32
1.4.2. Formulación del problema	34
1.5. Hipótesis.	35
1.6. Objetivo.	36
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	37
2.1. Variables	38
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Metodología	40
2.4. Tipo de estudio	40
2.5. Diseño	41
2.6. Población, muestra y muestreo	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8. Método de análisis de datos	48
<b>III. RESULTADOS</b>	49
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	67
<b>V. CONCLUSIONES</b>	72
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	74
<b>VII. REFERENCIAS</b>	76

**APÉNDICES**

80

Apéndice 1. Artículo científico

Apéndice 2. Fichas técnicas A y B

Apéndice 3. Instrumentos de investigación

Apéndice 4. Fichas de validación

Apéndice 5. Fotos (Máximos 10)

Apéndice 6. Base de dato

Apéndice 7. Constancia (s) del director que ha aplicado la investigación

Apéndice 8. Matriz de consistencia

Apéndice 11. Otros oficios constancias, certificaciones, etc.

### Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del conocimiento	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente	39
Tabla 3 Población de la Red N.º 11, San Martín de Porres	43
Tabla 4 Muestra de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.	44
Tabla 5 Validación de juicio de expertos.	47
Tabla 6 Coeficiente de confiabilidad de la Variable: Gestión del conocimiento	47
Tabla 7 Coeficiente de confiabilidad de la Variable: Desempeño docente	48
Tabla 8 Distribución de la muestra según sus niveles de la Variable gestión del conocimiento.	50
Tabla 9 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión gestión curricular.	51
Tabla 10 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión gestión pedagógica.	52
Tabla 11 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión gestión de innovación.	53
Tabla 12 Distribución de la muestra según sus niveles de la variable desempeño docente.	54
Tabla 13 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión didáctica.	55
Tabla 14 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión clima social en el aula.	56
Tabla 15 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión conocimiento de los docentes.	57
Tabla 16 Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión evaluación.	58
Tabla 17 Tabla de contingencia entre las variables de la muestra de estudio de según sus niveles de la gestión del conocimiento y el desempeño docente.	59
Tabla 18 Tabla de contingencia entre la gestión curricular y el desempeño docente.	60

Tabla 19	Tabla de contingencia entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.	61
Tabla 20	Tabla de contingencia entre la gestión de innovación y el desempeño docente.	62
Tabla 21	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho Spearman de la gestión del conocimiento y el desempeño docente.	63
Tabla 22	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman para la gestión curricular y el desempeño docente.	64
Tabla 23	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman para la gestión pedagógica y el desempeño docente.	65
Tabla 24	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman Correlaciones para la gestión de innovación y el desempeño docente.	66

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gestión del conocimiento según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	50
Figura 2. Gestión curricular según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	51
Figura 3. Gestión pedagógica según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	52
Figura 4. Gestión de innovación según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	53
Figura 5. Desempeño docente según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	54
Figura 6. Didáctica según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	55
Figura 7. Clima social en el aula según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	56
Figura 8. Conocimiento según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	57
Figura 9. Evaluación según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	58
Figura 10. Distribución de la Variable gestión del conocimiento y el desempeño docente, según sus niveles de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	59
Figura 11. Distribución de la gestión curricular y el desempeño docente según sus niveles de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	60
Figura 12. Distribución de la gestión pedagógica y el desempeño docente según sus niveles de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	61
Figura 13. Distribución de la gestión pedagógica y el desempeño docente según sus niveles de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	62

## **Resumen**

El objetivo general del presente trabajo fue: determinar la relación de la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel descriptivo, en vista que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo representada por 140 docentes y el tipo de muestreo es probabilístico estratificado. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015, seleccionados con el tipo de muestreo probabilístico. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes y directivos de la Red N.º 11.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, desempeño docente, directivos y docentes.



### **Abstract**

The general objective of this work was to: determine the relationship between the management of knowledge and teaching performance of the network number 11, San Martín de Porres, 2015.

The methodology used was the quantitative approach. The research is basic with a descriptive level, given that is oriented to knowledge of the reality as is presented in a temporary space situation. The design of the research is not experimental cross-sectional. The sample was represented by 140 teachers and the type of sample is stratified probability. The survey technique was applied and the instrument is the questionnaire that has been applied to teachers in the network # 11, San Martín de Porres, 2015, selected with the type of probability sampling. The survey technique was applied and the instrument is the questionnaire which has been applied to teachers and directors of the network # 11.

Among the most important results obtained with the statistical test of Spearman's Rho, shows that there is relationship between the knowledge management and the teaching performance, finding a high correlation (0,882) with a value of (bilateral) 0.000 significance; the decision to reject the null hypothesis is taken to the statistical evidence presented, and the alternate hypothesis is accepted. It is stated that: there is a positive relationship between management of knowledge and the teaching performance of the network number 11, San Martín de Porres, 2015.

**Keywords:** knowledge management, performance teacher, principals and teachers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Antecedentes

### **Antecedentes Internacionales**

Como antecedente internacional tenemos en primer lugar a Arambarri (2012), en su tesis para optar grado de magister titulado: Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos en la institución avanzada en Conocimiento. Universidad Córdoba. En la presente tesis se propone también, una innovadora metodología de evaluación de los resultados del proyecto. Esta metodología de valoración se fundamenta en el Modelo Intelect y Mejora Continua plasmándose en nueve elementos claves en las organizaciones como son; - personas, - innovación, - comunicación, 1-20 - aprendizaje, - trabajo en equipo, - liderazgo, - cultura - formación y - tecnología. Como resultado de la confluencia de ambas líneas de investigación se genera la metodología de evaluación y gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi.

También citaremos a la marejada constante de adelantos que surgen para el campo educativo. Blanco (2010), en su tesis para optar grado de magister titulado: Gestión del Conocimiento en Relación con las TIC para la Formación Permanente de los Docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Tomas Lander”, Venezuela. El objetivo principal del presente artículo es realizar una reflexión sobre el proceso de gestión del conocimiento en el área de nuevas tecnologías, dirigida a lograr la formación permanente de los

profesores que ingresan a los institutos universitarios de tecnología, específicamente el caso del Instituto Universitario de Tecnología “Tomas Lander”. Está dirigido hacia sus actitudes y particularidades como individuos y a lo relacionado con conocimientos, competencias y habilidades en sus áreas de profesionalización, las cuales son vistas como acción social comprometida con el mundo actual a través del uso de la tecnología, específicamente el abordaje de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). En este sentido se concluye que, el énfasis debe estar dirigido hacia un área todavía en consolidación que requiere del compromiso de directivos, profesionales, educadores y educandos, pasando por el proceso formativo y la concepción curricular específica, lo que conlleva a considerar que el éxito de una institución educativa se encuentra no sólo en la capacidad intelectual de sus docentes, sino en la capacidad de gestionar el intelecto y en el desarrollo del conocimiento, que con técnicas avanzadas e inclusión en el mundo de los sistemas le permita competir.

Bustamante (2010) en su tesis para optar grado de magister titulado: uso de tic para el rediseño de procesos y la gestión del conocimiento en empresas pequeñas y medianas, Chile. Cuyo objetivo es: Rediseñar los procesos críticos de gestión comercial y gestión de operaciones de una empresa de servicios profesionales, e implementarlos con éxito gracias a un sistema TI de apoyo, y un manejo adecuado de los procesos de cambio y gestión de personas. Concluye: El desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa ha sido uno de los temas más polémicos en la formulación de políticas de desarrollo para países latinoamericanos. Este estudio se centra en una tipología que no ha recibido gran atención. Finalmente, se detectó que los insumos críticos, son las personas y el conocimiento que debe quedar en la organización. Con estas variables, se propuso el diseño de una arquitectura de procesos que integre las mejores prácticas de Customer Relationship

Management (CRM) para la gestión comercial, prácticas de gestión de proyectos basadas en el Project Management Institute (PMI), para la gestión y entrega de proyectos y la gestión de las personas, en función del talento y el cambio organizacional. El proyecto se sustenta en la Ingeniería de Negocios, disciplina que provee una metodología para el diseño e implementación de soluciones empresariales desde la definición de la visión y la estrategia, hasta la implantación de procesos de negocio y sus respectivas aplicaciones computacionales de apoyo. Se tomó como estrategia de diseño un modelo de gestión del conocimiento como patrón de integración del proceso en virtud de la importancia de registrar las acciones de negocio en el ciclo del proceso como forma de retroalimentación y control homeostático del sistema total. Finalmente, se desarrolló un framework de software que integra los modelos de CRM, Project Management y gestión del conocimiento en una arquitectura que puede ser adaptada a múltiples dominios de gestión de servicios profesionales y que es fácilmente implementable por diversos tipos de tecnologías al estar basado en objetos de datos fácilmente parametrizables.

Palmer (2010) en su tesis para optar grado de magister titulado: Análisis del impacto de la gestión del conocimiento en la innovación empresarial de las empresas de publicidad exterior ubicadas en Barquisimeto Estado Lara. En la presente investigación se plantea como objetivo general analizar el impacto de la gestión del conocimiento en la innovación empresarial de las empresas de publicidad exterior ubicadas en Barquisimeto, Estado Lara, para lo cual se efectuó un diagnóstico de la gestión del conocimiento interno-externo en dichas empresas, para determinar su incidencia en la innovación empresarial y así formular acciones tendentes a optimizar la referida gestión del conocimiento. La investigación se fundamentó en un estudio de campo de carácter descriptivo, en el que la población estuvo constituida por seis (06) empresas de Publicidad Exterior que se encuentran ubicadas en el

Estado Lara, de las cuales se consideró el recurso humano que allí labora para la aplicación del instrumento, conformados por cuarenta (40) personas: seis (6) gerentes; seis (6) coordinadores o supervisores; y veintiocho (28) empleados y obreros. Por tratarse de una población finita, la totalidad de la misma constituyó la muestra del estudio, para quienes se diseñó un instrumento de preguntas cerradas con opciones de respuesta dicotómicas, que consta de dos partes: la primera, relacionada con la Gestión del Conocimiento, en la cual se indaga sobre el ámbito interno, ámbito externo y ámbito individual; y la segunda, Innovación Empresarial, con ítems que indagan sobre la base estructural y funcional, integración del conocimiento e innovación empresarial. Una vez aplicado dicho instrumento, se detectó que en las organizaciones estudiadas se promueve sobre la base del planeamiento estratégico empresarial; se consideran las necesidades de los clientes y proveedores; se han identificado las habilidades, destrezas y conocimiento del personal, así como se mantiene actualizado al personal de las áreas claves de la organización lo que constituye una variable de importancia en la gestión del conocimiento. No obstante, se detectó que presentan debilidades en cuanto a la definición de políticas referidas al trabajo de equipo y la toma de decisiones que constituyen aspectos necesarios para su integración efectiva. Asimismo, no enfatizan en programas que incentiven nuevas ideas y proyectos, así como el establecimiento de estrategias para impulsar el conocimiento tácito y explícito.

### **Antecedentes Nacionales**

Como también tenemos los antecedentes nacionales a Huaranca (2013), en su tesis para optar grado de magister titulado: La gestión del conocimiento y su impacto en la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario de Villa María del Triunfo. El objetivo de la investigación es establecer el grado de relación entre la

gestión del conocimiento y la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario de Villa María del Triunfo. La gestión del conocimiento corresponde al proceso de adquisición almacenamiento y difusión al interior de las instituciones educativas, teniendo como centro al capital humano de las mismas (docentes y estudiantes). La calidad del desempeño docente comprende la evaluación de la percepción que sobre ella tienen los estudiantes respecto del trabajo cotidiano de sus profesores. Concluye que entre ambos constructos existe una relación positiva y significativa, ello implica que una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente.

Sarasara (2010), en su tesis para optar grado de magister titulado: Gestión del conocimiento y liderazgo de clase mundial para el desarrollo del capital intelectual en las organizaciones inteligentes. UNMSM, Lima. La gestión del conocimiento y liderazgo de clase mundial para el desarrollo del capital intelectual en las organizaciones inteligentes, se encuentra bajo el marco de la administración con tendencias a establecer un modelo de líder de líderes de clase mundial con indicadores de conocimiento global. Cuando pensamos y hablamos sobre organización se asocia inmediatamente la palabra y la idea de administración, y este debido a que ambos pensamientos son simbióticos y neguentrópicos, que en si forman una unión de tipo recursiva o un bucle disipativo dentro de la perspectivas de los arquetipos sociales que nos han mostrado las diversas teorías administrativas. Es decir que el orden local que había antes es modificado por la intervención de estructuras globales y esto requiere de un nuevo liderazgo dentro del marco de la gestión del conocimiento. El caso de una transnacional o holding que tiene subsidiarias en diferentes puntos o países del planeta, y tiene que llevar a cabo sus sistemas de producción a diferente escala de tiempo. De por sí, esta diferencia a producido un nuevo orden, una nueva

organización Y una nueva administración. El nuevo orden es el orden global, la nueva organización se da por la gestión del liderazgo y el nuevo sistema administrativo por las aplicaciones de la gestión del conocimiento.

De esta manera Alva (2011), en su tesis para optar grado de magister titulado: Las Tecnologías de información y comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación a maestritas de educación con mención en docencia en el nivel superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sede Central, Lima, 2011-2010. Es una investigación de tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal. En las conclusiones de la investigación, se afirma que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) influyen como instrumentos eficaces en la Capacitación de los Maestritas de Educación, con mención en Docencia Superior, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede central Lima 2011-2010. Se halló una correlación múltiple, directa y positiva, de 0.708. De la tabla de coeficientes, mediante el Análisis Beta, nos indica que las dimensiones Pedagógica (0.655) y Gestión Escolar (0.336) son las que más contribuyen en el aprendizaje de las TIC. En cambio, la Técnica (- 0.065) y los Valores de los aspectos sociales, éticas y legales (- 0.238) son los que menos contribuyen en el aprendizaje. Se considera necesaria la Capacitación en TIC a los maestritas de la Facultad de Educación, con mención de Docencia al Nivel Superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede central Lima 2011-2010, sobre todo en los aspectos técnicos (software), la misma que debe ser reforzada con la estrategia pedagógica, para estar en similares condiciones frente a las universidades nacionales y privadas.



## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista**

Minakata (2011) definió como:

El acumulado de métodos que permiten que el capital intelectual de una organización incremente de una manera significativa sus capacidades y conocimientos en la resolución de manera eficiente en menor tiempo todas sus actividades. (p. 78)

La gestión del conocimiento es parte de la administración organizacional. A través de personas, procesos, roles, actividades y recursos permite que fluyan el conocimiento y las experiencias entre los integrantes de la organización para lograr incrementar su valor intelectual.

Existe un sin número de definiciones sobre gestión del conocimiento, siendo algunas de ellas las siguientes:

O' Dell (2008) definió como: “es el atrevimiento de apresar y sacar provecho de la rutina colectiva de la organización, haciéndola asequible a cualquier miembro de la empresa” (p. 54).

Es la forma orientar a cualquier entidad que posee, y que permite crear ventajas competitivas mediante la colaboración y compartición del conocimiento con la comunidad de colaboradores.

Para Davenport (2003) define como: “es una práctica organizacional, en virtud de la cual las entidades gestionan sus activos intelectuales, para conseguir un crecimiento y

desarrollo del amaestramiento organizacional. Su objetivo capital es, pues, crear conocimientos útiles para el desarrollo de la organización y la obtención de los objetivos trascendentales”(p. 5).

Es decir la gestión del conocimiento, reduce los riesgos de pérdida de cualquier conocimiento y, del mismo modo, incentiva y aumenta la creación de nuevos conocimientos productivos, el cual es un activo significativo dentro de la organización, valga la redundancia.

Romero (2004), precisó la gestión del conocimiento se debe entender como: “el desarrollo intencionado de una competencia de las personas y la organización, es decir, como una innovación apoyada en un proceso interactivo de aprendizaje en el que los involucrados aumentan su competencia a la vez que se ocupan de la innovación” (p. 21).

La gestión del conocimiento en educación está presente en otras obras sobre temáticas de la sociedad del conocimiento, de la sociedad del aprendizaje, o de la economía del conocimiento; también con las que abordan la educación abierta y el aprendizaje virtual.

Minakata (2011), dimensiona de la siguiente manera que: se enfatiza que la escuela se le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida. Formar a las nuevas generaciones en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con proceso que extienden a todas las etapas de la vida. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia. La gestión del conocimiento y el aprendizaje para la vida son dos demandas que la sociedad del conocimiento plantea a la escuela. De esta

manera señala tres dimensiones de la gestión del conocimiento: gestión curricular, gestión pedagógica y gestión del currículo frente a la innovación y el cambio

Minakata (2011), sobre la gestión curricular definió:

Son las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el proyecto educativo del establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum (p. 34)

En ese sentido, son las competencias contenidas en esta área que dan cuenta de la manera por la cual el director debe asegurar el aprendizaje efectivo en las aulas del establecimiento que conduce, considerando su propia cultura y proyecto educativo.

Asimismo UNESCO (2011), precisó que: “Facilita la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiante, padres de familia y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos”(p. 45)

Asimismo es la habilidad de enseñanza, como el trabajo en grupo, el cual no sólo se da con los estudiantes en el aula y en el ambiente escolar. Los docentes y directivos ponen en práctica sus conocimientos, tanto personales como profesionales, para conducir al personal docente e influenciarlos creando las condiciones para el aprendizaje organizacional.

Ninakata (2011), sobre la gestión pedagógica manifestó como:

Un conjunto de actividades escolares que el docente realiza los procesos de instrucción, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar la enseñanza aprendizaje (p. 35).

De esta manera es un método de perfeccionamiento original, por ello su nivel de estructuración la convierte en una conducta innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo de las actividades educativas, cuyo objeto eficaz en el ámbito educativo.

Ninakata (2011), sobre la gestión de innovación definió como:

Una actividad de construir y administrar los recursos de la organización (humanos, materiales, económicos) con la finalidad de mejorar la creación de nuevos conocimientos, para concebir ideas que permitan desarrollar nuevos productos, procesos y servicios o mejorar los ya existentes, y transferir ese conocimiento a todas las áreas de actividad de la organización. (p. 37).

De acuerdo el autor es la previsión de recursos para la innovación con las distintas fases y actividades que lo comprenden y la interrelación entre ellas. Este modelo puede ser expresado en forma de diagrama de flujo y debe adaptarse a cada organización teniendo en cuenta sus particularidades y la existencia de un transcurso previo al inicio de la implantación del sistema de gestión.

Valdés (2011), en el desempeño docente desde el punto fundamental: “es el pilar para lograr que los educandos sean animados a planear y evaluar su propia contribución a los objetivos de la educación y a asumir mayores responsabilidades”, en este apartado se entiende que lo más importante es dar participación a los miembros y respetando sus igualdades y limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje”. (p. 76).

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva.

Orellana (2003), señaló como: “Un contrato social entre la escuela y la comunidad, entre el docente y la familia escasamente controlada desde el punto de vista normativo. La docencia esta modelada por los mandatos culturales explícitos e implícitos que tienen que ser incorporados a las prácticas y a la vida institucional de la escuela” (p. 54).

Sin embargo, es la práctica está sometida a controles pautados normativamente. La docencia en tanto práctica docente está sujeta a un contrato que establece deberes y derechos, condiciones económicas y materiales para el desempeño (remuneración, horario, lugar, etc.).

Por su parte, Valdés (2011) señaló que:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y confiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.(p. 44)

De esta manera, la buena docencia requerirá un plus de compromiso ético-moral, de respeto, de cuidado y de interés por el otro, por el aprendiz concebido como sujeto de derechos.

En esta investigación de acuerdo Valdés (2004) se han considerado cuatro dimensiones para la evaluación del desempeño docente: didáctica, manejo del clima social en el aula, conocimiento y evaluación.

Valdés (2011), sobre la dimensión didáctica manifiesta que:

La didáctica brinda al docente la posibilidad de adquirir los conocimientos esenciales para impartir una enseñanza científica y vinculada con la vida y pueda ser capaz de planificar, prepara y realizar la enseñanza sobre la base del programa y los documentos educacionales, y su objeto de estudio lo constituye el proceso de enseñanza – aprendizaje en su asignatura. (p. 65)

Esta ciencia le permite al docente adquirir sólidos conocimientos sobre la concepción del programa, las leyes del proceso del conocimiento en la enseñanza y familiarizarse con

método para la dirección efectiva del proceso, así como determinar los objetivos de la clases, establecer los métodos apropiados acorde con el contenido, la constitución del grupo de alumnos y las características individuales de los mismos y las formas de organización para su cumplimiento, permitiendo así desarrollar las habilidades y capacidades necesarias para dirigir el proceso enseñanza – aprendizaje en sentido general.

Valdés (2011), en la dimensión clima social en el aula manifiesta que: “Existe una relación importante entre la convivencia que debe existir entre toda la comunidad educativa, el respecto que debe existir entre el alumno y docente es clave para la mejora del rendimiento escolar”. (p. 67)

Cuando hay un buen clima institucional en el aula se refleja una relación de empatía que beneficia tanto al docente como al alumno. El docente siente que es escuchado y el alumno siente que es reconocido en sus trabajos. De esta manera el clima social en el aula incide en la mejora del rendimiento escolar y en la valoración de sus componentes (docente alumno y alumno docente).

Pérez, Maldonado y Bustamante (2010):

El clima escolar es una dimensión bien diferenciada de la realidad escolar, que es digno de ser analizado, por cuanto es un facilitador obstaculizador de los resultados, en la medida que contribuya efectivamente a los logros del centro. Para su análisis y valoración, se consideran los siguientes aspectos humanos fundamentales: (a) las relaciones humanas de todos los estamentos del centro, entre sí y con los demás; (b) el orden y respeto mutuos, que hagan

posible la maximización del tiempo útil de aprendizaje; (c) el sistema disciplinar: su elaboración más o menos participativa y su aplicación coherente; (d) el ejercicio pedagógico del tratamiento de la indisciplina; e) el tipo de relaciones entre el personal: competitivas o individualistas; (f) los valores efectivamente vividos en el centro; (g) el clima de expectativas elevadas de cara a los niveles personalizados de rendimiento; (h) la confianza en el éxito, e (i) la satisfacción por el propio trabajo. (p. 6).

De acuerdo el autor es una cualidad relativamente duradera, no directamente observable, que puede ser aprendida y descrita en términos de percepciones que los agentes educativos del aula van obteniendo continua y consistentemente sobre dimensiones relevantes de la misma con sus características físicas, los procesos de relación socio-afectiva e instructiva entre iguales y entre los estudiantes y el profesor, el tipo de trabajo instructivo y las reglas, y normas que lo regulan.

Valdés (2011), sobre la dimensión conocimiento manifestó que: “es necesario que el docente esté preparado así transmite seguridad en sus alumnos; el conocimiento no solo debe conocerse sino debe haber calidad en transmitirlo”. (p. 68)

Hoy en día necesitamos profesores con un nivel adecuado que permita la realización personal de sus alumnos. De esta manera se concluye ante grandes docentes el rendimiento escolar del estudiantes es altamente efectivo.



Valdés (2011), sobre la evaluación manifestó que:

La evaluación determina la efectividad y el grado de avance de los procesos de enseñanza aprendizaje y formación de los estudiantes. Ala vez permite al docente valorarse a asimismo, así buscar mecanismo de control para poder llegar mejor al estudiante (p. 68)

Quien evalúa al evaluador, por ello necesitamos docentes altamente calificados que permitan en la evaluación dar los correctivos o el aplauso cuando se realiza la acción educativa.

UNESCO (2011), manifestó: “La evaluación de las estrategias consiste en monitorear los procesos pedagógicos obteniendo resultados, los cuales permiten tomar decisiones a favor de la mejora de los procesos de gestión pedagógica estratégica” (p. 218)

En el marco del proceso de enseñanza – aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso y organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro un determinado periodo de tiempo.

#### *Evaluación de actividades de aprendizajes*

Cuenca (2012), precisó:

Son las actividades calificativas que se da como un logro obtenido de los estudiantes, las competencias por desarrollar y las características de sus

estudiantes. Realiza la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito de que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes. Para ello, se centra en aspectos específicos del trabajo del estudiante en relación con el criterio de desempeño establecido.(p. 37)

Los criterios se descomponen en indicadores de evaluación con valor formativo y sumativo. Promueve la autoevaluación y la participación de sus estudiantes en la valoración y calificación de los aprendizajes (coevaluación). Se inhibe de evaluar aspectos que no han sido tratados.

#### *Evaluación de metas pedagógicas*

Cuenca (2012, p. 38), estableció e implementa: “acciones específicas y periódicas para compartir y reflexionar los avances en el proceso educativo de sus estudiantes con sus familias, sus dificultades y sus logros”.

Es decir implica la responsabilidad de los resultados que han obtenido los educandos, y de acuerdo a ese resultado tomar o considerar algunas medidas correctivas para mejorar su nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Según Carrasco (2006, p. 11) señala, la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico.

### **1.3. Justificación**

El presente estudio tiene justificación práctica, se refiere a que el trabajo de investigación sirvió para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de investigación. Ya que sus resultados permitirán tomar medidas que ayuden a resolver un problema o, por lo menos, proponer estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo. La gestión del conocimiento es un tema que ha cobrado gran importancia en el mundo empresarial considerando que es el recurso humano el elemento importante para lograr competitividad y crecimiento económico en cualquier entidad, dado que busca integrar el conocimiento individual y colectivo para el logro de objetivos previamente definidos.

Esta investigación tiene justificación teórica, sustenta en que los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y además sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes. De esta, manera es importante porque abordará el problema institucional de la capacitación continua que posibilite el desarrollo del conocimiento de los docentes de los centros educativos de la Red n.º 11.

La investigación tiene justificación metodológica, se utilizó en este estudio refleja simpleza y claridad a fin de que sea debidamente entendido y asimilado haciendo de este modo que explícito la manera de cómo se relacionan nuestras dos variables: gestión del conocimiento y las tecnologías de información y comunicación, entonces, es aquí donde adquiere su justificación metodológica, ya que los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en éste estudio una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación. Asimismo, se considera importante

en el aspecto organizativo, por cuanto tiende a contribuir en la Red nº 11, en la resolución de problemas específicos relacionados con el manejo del conocimiento y su utilización efectiva, a los fines de adecuar el mismo según las necesidades de su entorno, lo que coadyuvará a mejorar las eficiencias operativa y funcional, explorar las sinergias existentes, introducir las tecnologías de información y comunicación.

De esta manera la importancia de la Gestión del Conocimiento debería lograr que el conocimiento de la organización escolar estuviera independizado del conocimiento de cada uno de sus docentes. De tal forma que el conocimiento se fuese incorporado a la organización escolar y fuera capaz así de garantizar, el crecimiento y enriquecimiento de la organización escolar con independencia de la marcha de sus maestros. Es decir, que cuando un profesional pasa por un colegio con sus conocimientos, se mejore el funcionamiento del mismo, integrando sus propuestas en los diversos proyectos y su manera de trabajar pueda ser recogida en diversos formatos. La Gestión de Conocimiento se debe orientar a su aprovechamiento para mejorar los resultados. Si sólo es en el ámbito operativo se convierte en gestión de información.

#### **1.4. Problema.**

Asimismo sobre la realidad problemática, la sociedad peruana se desenvuelve en el contexto de un mundo globalizado, que se caracteriza por los altos niveles de conocimiento expresados en ciencias y tecnología en los países desarrollados, contrario a los países en vías de desarrollo, donde estos niveles son deficitarios. Todos los estudios señalan que

estas diferencias tienen su explicación en los sistemas educativos implementados en cada país.

Sin embargo, desde hace algunos años se ha comenzado a hablar de un elemento importante en los medios de producción: el conocimiento. El conocimiento siempre ha estado presente en el proceso productivo de bienes y servicios como un elemento exógeno, pero factores como el desarrollo de las nuevas tecnologías que han posibilitado una mayor difusión y distribución de la información en las organizaciones ha permitido dar forma a la denominada gestión de conocimiento, llamado también activos intangibles, como una estrategia para mejorar la gestión en las organizaciones.

Al respecto se señala que “Las organizaciones se dieron cuenta de que sus activos físicos y financiero no tiene la capacidad de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, y se descubre que los activos intangibles son los que aportan verdadero valor a las organizaciones el aprendizaje organizativo es la base de una buena gestión del conocimiento, y la gestión del conocimiento es la base para la generación de capital intelectual, es decir, activos intangibles. (Salinas, 2010, p. 45).

La presente investigación pretende abordar estos nuevos conceptos de gestión de conocimiento y la calidad del desempeño docente. Las instituciones educativas, independientemente de ser públicas o privadas brindan un servicio a la comunidad y como tal tienen metas y objetivos que cumplir. Las públicas para cumplir el rol social del Estado y las privadas para obtener utilidades. Ambos casos, los resultados deben ser eficientes y eficaces, de lo contrario, las primeras brindarían un pésimo servicio y las segundas no obtendrían utilidades.

En el caso de las instituciones educativas de la Red n.º 11, San Martín de Porres, se observa una realidad educativa crítica en el desempeño docente por las diversas causas que a continuación se detallan:

Los padres no apoyan porque trabajan todo el día, maestros mal pagados, actualizaciones de bajo nivel. A la vez se observa falta de bibliotecas actualizadas en sus centros educativos, hay carencia de didácticas y métodos de estudio, como ausencia de medios audiovisuales adecuados.

Falta de interés en fomentar competencias sobre creaciones y exposiciones de murales, afiches, diálogos y debates sobre la lectura.

De la situación analizada, consideramos la necesidad de conocer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la calidad del desempeño docente de la Red n.º 11, San Martín de Porres.

#### **1.4.2. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015?

##### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015?

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015?

¿Cuál es la relación la gestión de innovación y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015?

## **1.5. Hipótesis.**

### **Hipótesis general**

Existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

### **Hipótesis específicas**

Existe una relación positiva entre la gestión curricular y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

Existe una relación positiva entre la gestión pedagógica y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

Existe una relación positiva entre la gestión de innovación y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

## **1.6. Objetivo.**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la gestión curricular y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Determinar la relación entre la gestión de innovación y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1. Variables**

### **Definición conceptual de las variables**

Variable 1: “Gestión del conocimiento”: Es el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de forma eficiente en menor espacio de tiempo posible, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. (Minakata, 2011, p. 78)

Variable 2: “Desempeño docente”: El desempeño docente desde el punto fundamental: “es el pilar para lograr que los educandos sean animados a planear y evaluar su propia contribución a los objetivos de la educación y a asumir mayores responsabilidades”, en este apartado se entiende que lo más importante es dar participación a los miembros y respetando sus igualdades y limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje”. (Valdés, 2011, p. 76).

### **Definición operacional de las variables**

#### **Gestión de conocimiento**

Minakata (2011) dimensiona de la siguiente manera: Gestión curricular, Gestión pedagógica y Gestión de innovación.

#### **Desempeño docente**

Valdés (2011) dimensiona de la siguiente manera: Didáctica, Clima social de aula, Conocimiento Evaluación.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión del conocimiento*

Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de valoración	Nivel o rango de las dimensiones	Nivel o rango de la variable
Gestión curricular	Organización	1,2,3			
	Ejecución	4,5,6		Malo [20 - 22>	
	Verificación	7,8,11		Regular [22 - 24> Bueno [24 - 28>	
Gestión pedagógica	Planificación y organización	10,11,12	Nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)		Malo [60 - 65> Regular [65 - 71> Bueno [71 - 78>
	Ejecución	13,14,15		Malo [20 - 22> Regular [22 - 24> Bueno [24 - 28>	
	Evaluación y monitoreo	16,17,18			
Gestión de innovación	Dominio de las TIC	11,12,21,22		Malo [16 - 18> Regular [18 - 21> Bueno [21 - 25>	
	Capacidad y actitudes que permita aprovechar adecuadamente las Tic.	23,24,25,26			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de valoración	Nivel o rango de las dimensiones	Nivel o rango de la variable
Didáctica	Metodología	1,2,3			
	Convivencia	4,5,6		Deficiente [13 - 14> Regular [14 - 16> Excelente [16 - 111>	
Clima social del aula	Organización	7	Nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)		Deficiente [62 - 67> Regular [67 - 72> Excelente [72 - 711>
	Comunicación	8,11		Deficiente [18 - 20> Regular [20 - 22> Excelente [22 - 25>	
	Valores	10,11,12,13,14			
Conocimiento	Dominio del tema	15,16,17			
	Método de enseñanza	18,11,20		Deficiente [12 - 14> Regular [14 - 16> Excelente [16 - 111>	
Evaluación	Autoevaluación	21,22			
	Coevaluación	23,24		Deficiente [13 - 14> Regular [14 - 16> Excelente [16 - 111>	
	Heteroevaluación	25,26			

### **2.3. Metodología**

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostiene que al hacer uso del método lógico hipotético deductivo el investigador primero formula una hipótesis y después, a partir de inferencias lógicas deductivas, arriba a conclusiones particulares, que posteriormente se pueden comprobar experimentalmente.

Por lo que se utilizó el método hipotético deductivo

### **2.4. Tipo de estudio**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) indica que la investigación básica es también conocida como investigación teórica, pura o fundamental, está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (p. 80).

Nivel de investigación

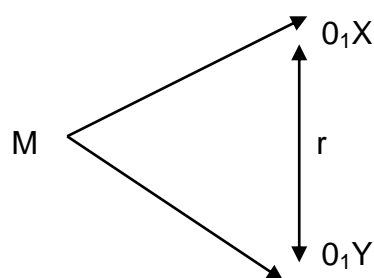
De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo.

## 2.5. Diseño

La presente investigación reúne las características, por su carácter, de un diseño - no experimental, por cuanto no se manipulan las variables; por su finalidad es descriptivo, ya que busca la resolución de problemas prácticos y por su temporalidad es de corte transversal, ya que se realizará en un determinado tiempo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 1411).

Es un estudio correlacional porque mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas. Gráficamente se denota:



Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Gestión del conocimiento
- Y : Desempeño docente
- $O_1$  : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de la investigadora. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

El diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: intervención psicopedagógica y discapacidad intelectual leve en un momento dado. Asimismo Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único. También precisamos que la presente investigación es transversal en vista que se trata de un estudio que se realizó en un momento único de tiempo.

## **2.6. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. La población está conformada por los docentes de la Red N.º 11. A continuación se detalla:

Tabla 3

*Población de la Red N.º 11, San Martín de Porres*

Nº	INST.EDUC.	NIVEL	CANTIDAD DE DOCENTES
1	Institución Educativa Isabel Chimpú Ocllo	Secundaria	62
2	I.E. N.º 3054 “José Carlos Mariátegui”	Secundaria	411
3	I.E.I.Nº2023 “Augusto Salazar Bondy”	Secundaria	47
4	I.E. N.º “José Granda” Secundaria		62
<b>Total</b>			<b>220</b>

*Nota: Elaboración propia***Muestra**

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). Por lo tanto la muestra del trabajo de investigación está conformada por 220

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N = 220  
 Z = 1,116  
 P = 0,5  
 Q = 0,5  
 d = 0,05

$$n = 140,1206118$$

Resultado corresponde a la muestra global de las tres instituciones educativas (3) estratos.

Al encontrarse esta población naturalmente estratificada en cuatro (4) estratos diferentes podemos aplicar la fórmula de la fracción Muestral por estrato que es la siguiente:

$$fh = \frac{n}{N}$$

En donde:

**h**= estratos

**fh**= fracción de estrato.

$$fh = \frac{140}{220}$$

$$fh = 0.63$$

Cada estrato se multiplicará por esta fracción constante (0.63) a fin de obtener el tamaño de la muestra al azar según cuadro:

Tabla 4

*Muestra de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.*

Nº	Inst.Educ.	Nivel	Cantidad de docentes	Muestra al azar por estrato
1	Institución Educativa Isabel Chimpú Ocllo	Secundaria	62 X 0.63	311
2	I.E. N.º 3054 “José Carlos Mariátegui”	Secundaria	411 X 0.63	32
3	I.E.I.Nº2023 “Augusto Salazar Bondy”	Secundaria	47 X 0.63	30
4	I.E. N.º “José Granda” Secundaria		62 X 0.63	311
<b>Total</b>			<b>220</b>	<b>140</b>

## Muestreo

Tipo de muestreo: Probabilística estratificada

### 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta medida en escala de Likert, está según Carrasco (2013, p.318) es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis. Considerando este aporte, recogimos información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para la gestión del conocimiento (escala de Likert de 3 puntos) y para el desempeño docente.



## Instrumentos

El instrumento es un cuestionario que correspondiente a la técnica de encuesta, según Carrasco (2013, p.318) los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo.

### **Ficha técnica de variable gestión del conocimiento**

Nombre: Escala valorativa Likert para determinar la correlación de gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Creado por: Br. Rosa Isabel Ríos Araujo

Duración: Los profesores se tomaron el tiempo que creyeron conveniente, algunos devolvieron la encuesta al día siguiente para llenarlo con más tranquilidad.

Administración: Individual

Aplicación: a todos los docentes de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.

Puntuación: calificación manual de 1 – 3. Cada Ítems está codificado en una escala tipo Likert de tres puntos: Nunca (1), Casi nunca (2) y Siempre (3).

Objetivo del instrumento.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Usuarios.

Se recogió la información de los docentes

Características y modo de aplicación.

1º La escala valorativa está diseñada con 26 de ítems para la variable

2º Se desarrolló el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de

acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3° La escala valorativa se aplicó de manera personal a cada docente según muestra determinada.

### **Ficha técnica de variable desempeño docente**

Nombre: Escala valorativa Likert para determinar la correlación de la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015.

Creado por: Br. Rosa Isabel Ríos Araujo

Duración: Los profesores se tomaron el tiempo que creyeron conveniente, algunos devolvieron la encuesta al día siguiente para llenarlo con más tranquilidad.

Administración: Individual

Aplicación: a directivos de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Puntuación: calificación manual de 1 – 3. Cada Ítems está codificado en una escala tipo Likert de tres puntos: Nunca (1), Casi nunca (2) y Siempre (3).

Objetivo del instrumento.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Usuarios.

Se recogió la información de los directivos

Características y modo de aplicación.

1° La escala valorativa está diseñada con 26 de ítems para la variable

2° Se desarrolló el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3° La escala valorativa se aplicó de manera personal a cada directivo quien dio el informe de cada docente

## Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se aplicó la validez de contenido a través del juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 35 docente, que reúnen condiciones similares del estudio; para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, por tener valores politómicos. El resultado de la validez de la prueba fue aplicable, mientras que el resultado de la confiabilidad fue de alta confiabilidad.

Tabla 5

*Validación de juicio de expertos.*

Nº	Experto	Aplicable
1.	Dr. Núñez Lira, Luis Alberto	Aplicable
2	Dr. Salvatierra Melgar, Ángel	Aplicable
3	Mgtr. Cerafin Urbano, Virginia Asunción	Aplicable

Nota: *Elaborado por la investigadora*

Del análisis de la tabla 7, se infiere que la ponderación general del instrumento, en base a la opinión de los expertos consultados, es “APLICABLE”. La confiabilidad del instrumento: Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se aplicará el Alfa de Cronbach, donde nos indica que el instrumento es confiable.

Tabla 6

*Coefficiente de confiabilidad de la Variable: Gestión del conocimiento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,715	26

Nota: prueba piloto

En la Tabla 6 se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,715, la que muestra que el instrumento constituido por 26 ítems de la variable gestión del conocimiento muestra una moderada confiabilidad.

Tabla 7

*Coeficiente de confiabilidad de la Variable: Desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,831	30

Nota: prueba piloto.

En la Tabla 7, se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,831 la que muestra que el instrumento constituido por 30 ítems desempeño docente muestra una confiabilidad fuerte.

## 2.8. Método de análisis de datos

Se utilizó el software Excel y el software estadístico SPSS 21.0 para evaluar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación. Los resultados que se obtengan después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos para facilitar su interpretación. Los procedimientos antes mencionados se ejecutarán mediante el Software Excel, el Software Estadístico SPSS y Rho de Spearman.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Descripción de los resultados

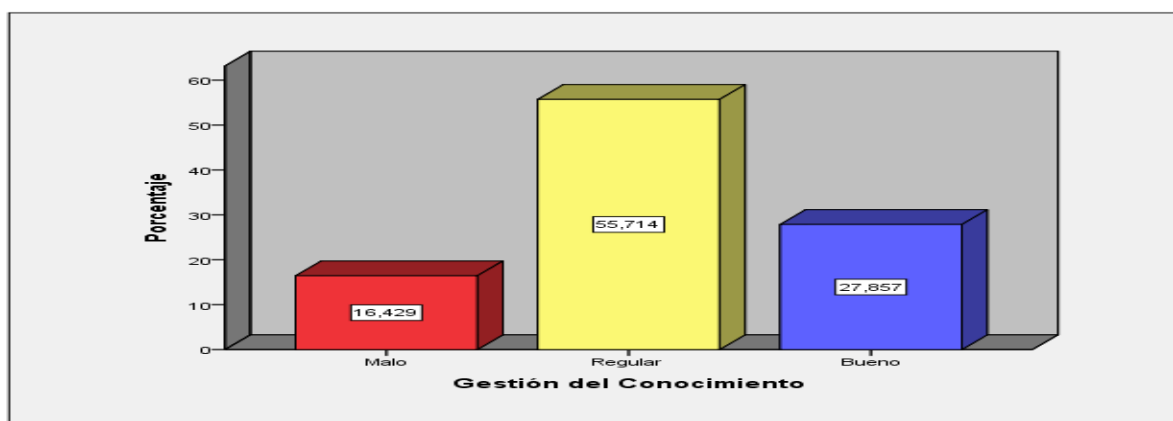
Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015, se procedió a realizar el procedimiento para representar gráficamente, tal conforme se muestra a continuación.

Tabla 8

*Distribución de la muestra según sus niveles de la Variable gestión del conocimiento.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	23	16,4%
	Regular	78	55,7%
	Bueno	311	27,11%
	Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.



*Figura 1.* Gestión del conocimiento según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

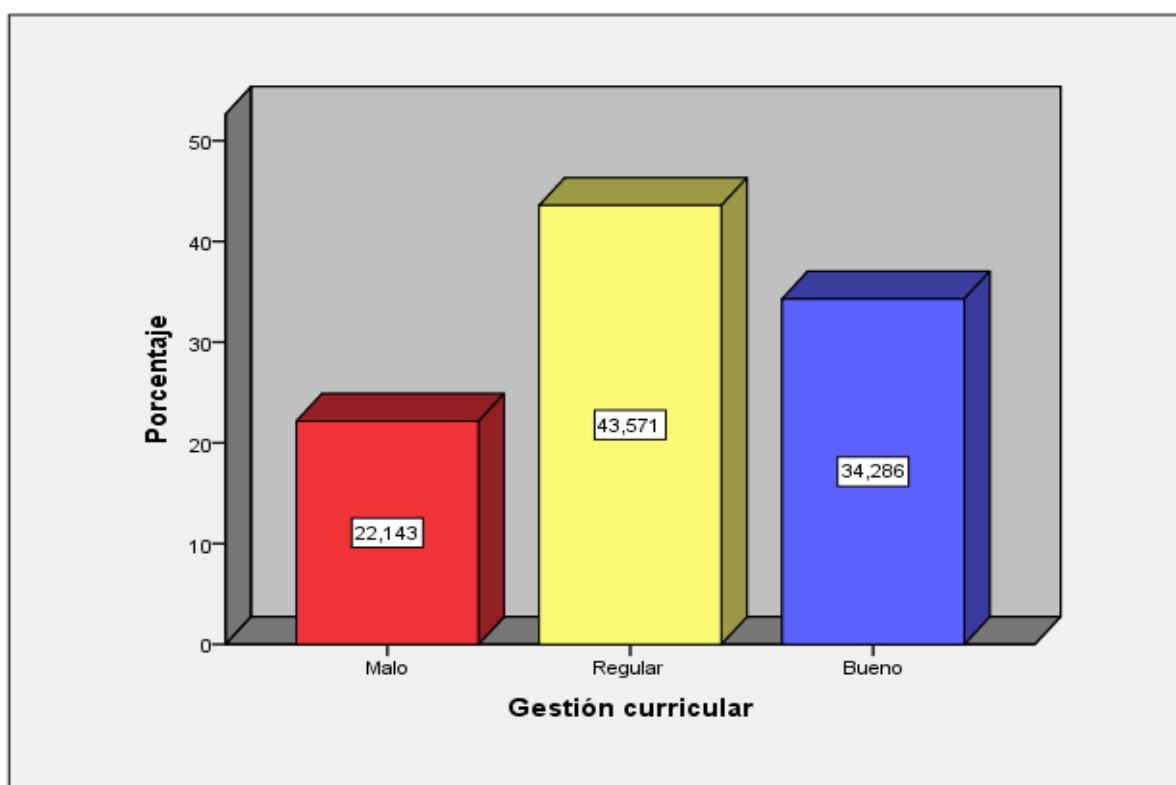
En la tabla 8 y la figura 1, se observa que un 55,7% docentes manifiestan que es regular la gestión del conocimiento en la Red N.º 11, mientras que un 27,11% docentes indican que es bueno la gestión del conocimiento y un 16,4% docentes manifiestan que es malo la gestión del conocimiento. Es decir que la mayoría de los docentes aún se organizan, no todas se facilitan la transmisión de informaciones y habilidades.

Tabla 9

*Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión gestión curricular.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	31	22,1%
	Regular	61	43,6%
	Bueno	48	34,3%
	Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.



*Figura 2.* Gestión curricular según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

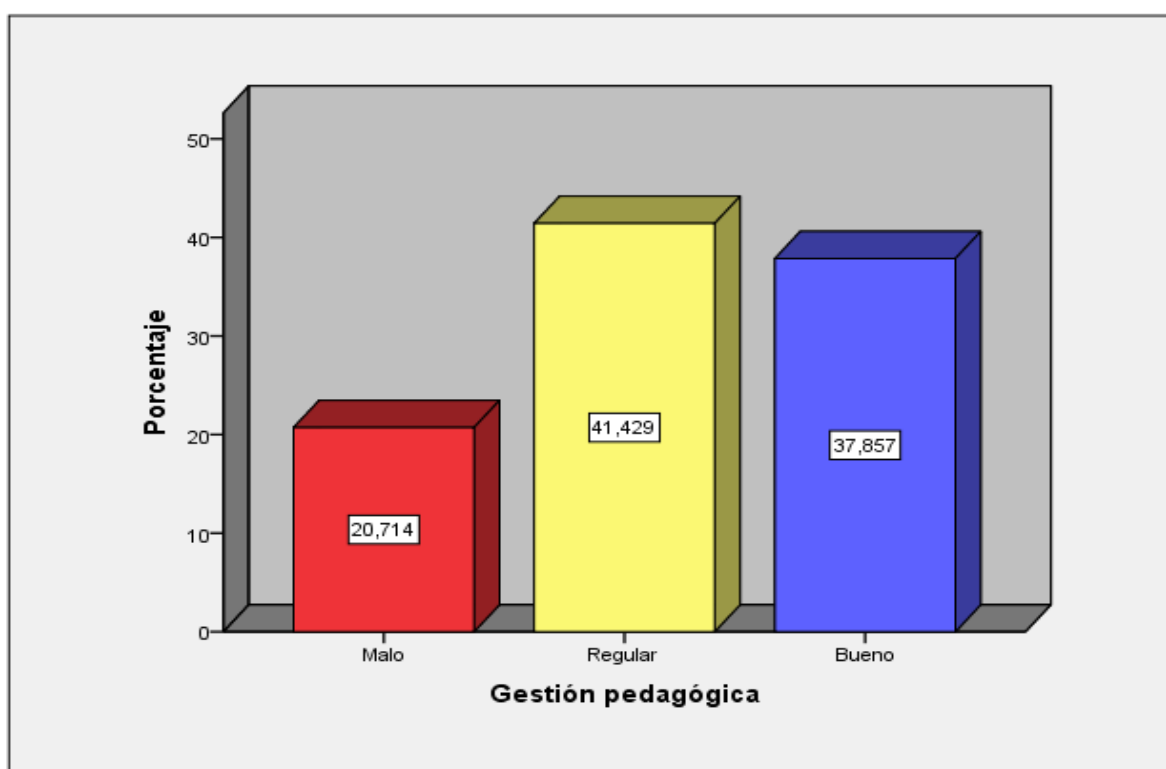
En la tabla 11 y la figura 2, se observa un 43,6% docentes manifiestan que es regular la gestión curricular de la Red N.º 11, también el 34,3% docentes indican que es bueno la gestión curricular y el 22,1% docentes manifiestan que es malo la gestión curricular. Es decir a la mayoría de los docentes les falta considerar la planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales.

Tabla 10

*Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión gestión pedagógica.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	211	20,7%
	Regular	58	41,4%
	Bueno	53	37,11%
	Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 3.* Gestión pedagógica según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

En la tabla 10 y la figura 3, se observa un 41,4% docentes manifiestan que es regular la gestión pedagógica en la Red N.º 11, mientras que un 37,11% docentes indican que es bueno la gestión pedagógica y el 20,7% docentes manifiestan que es malo la gestión pedagógica. Es decir que a la mayoría de los docentes les falta potenciar el proceso pedagógico y didáctico en cumplimiento de los propósitos educativos.

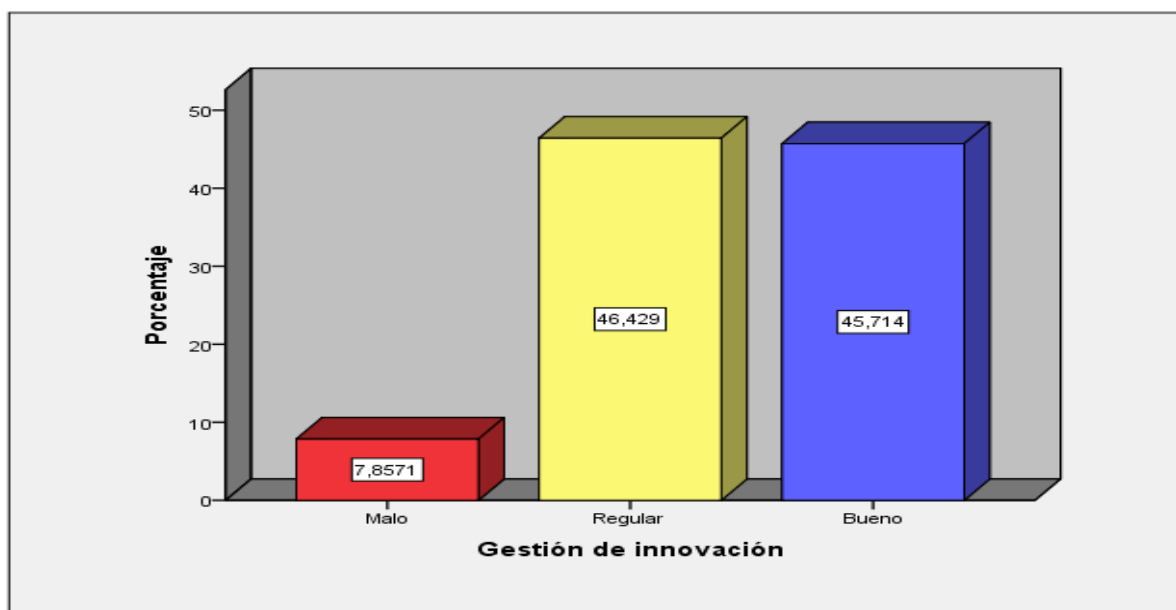


Tabla 11

*Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión gestión de innovación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	11	7,11%
	Regular	65	46,4%
	Bueno	64	45,7%
	Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 4.* Gestión de innovación según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

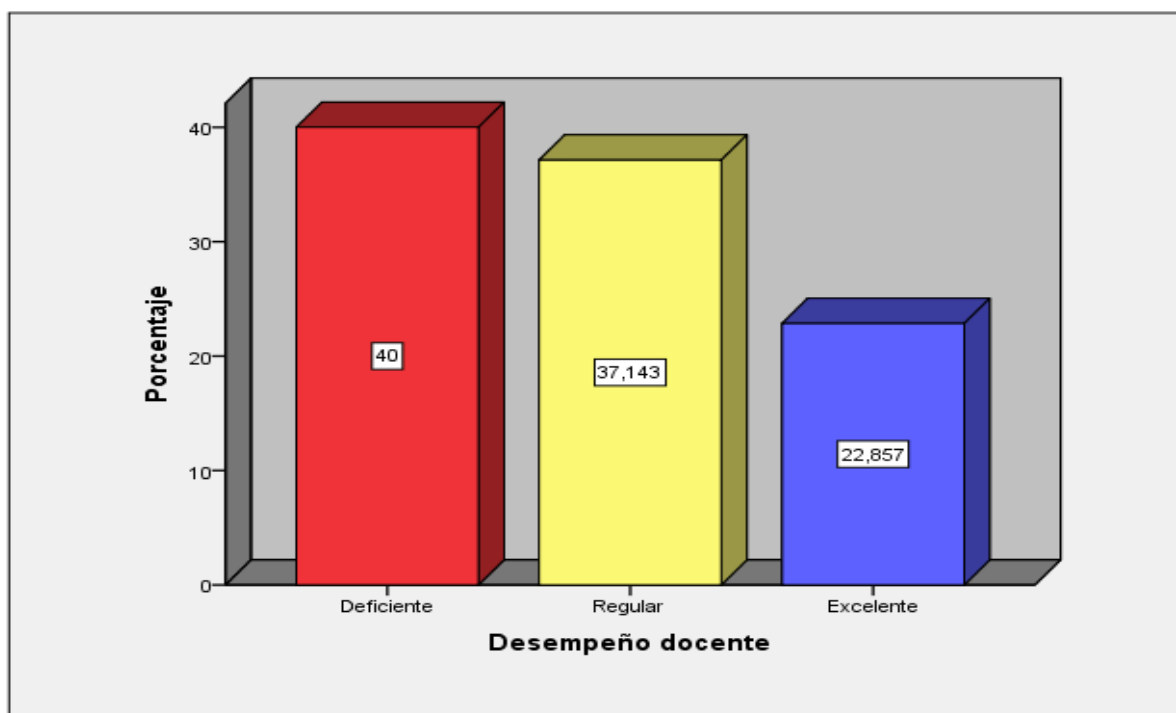
En la tabla 11 y la figura 4, se observa, un 46,4% docentes manifiestan que es regular la gestión de innovación, mientras un 45,7% docentes indican que es bueno la gestión de innovación y un 7,11% docentes muestran que es malo la gestión innovación. Es decir que a la mayoría de los docentes no generan ideas que permitan desarrollar nuevos productos, procesos y servicios para la actividad de la organización.

Tabla 12

*Distribución de la muestra según sus niveles de la variable desempeño docente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	56	40%
Regular	52	37,1%
Excelente	32	22,11%
Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 5.* Desempeño docente según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

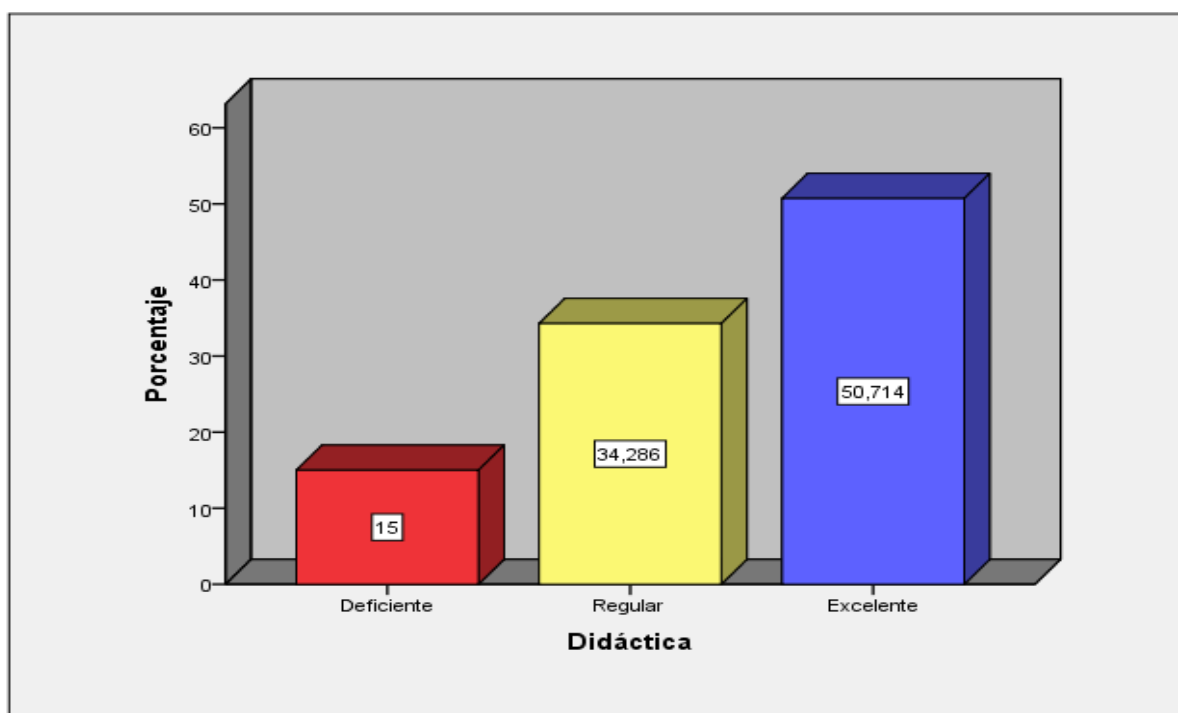
En la tabla 12 y la figura 5, de la Red N.º 11, según el informe de los directores el desempeño docente se encuentran en los siguientes niveles: el 40% (56) docentes son deficientes, el 37,1% (2) docentes es regular y el 22,11% (32) docentes son excelentes. Es decir que la mayoría de los docentes no logran que los estudiantes logren el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Tabla 13

*Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión didáctica.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	21	15%
Regular	48	34,3%
Excelente	71	50,7%
Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 6.* Didáctica según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

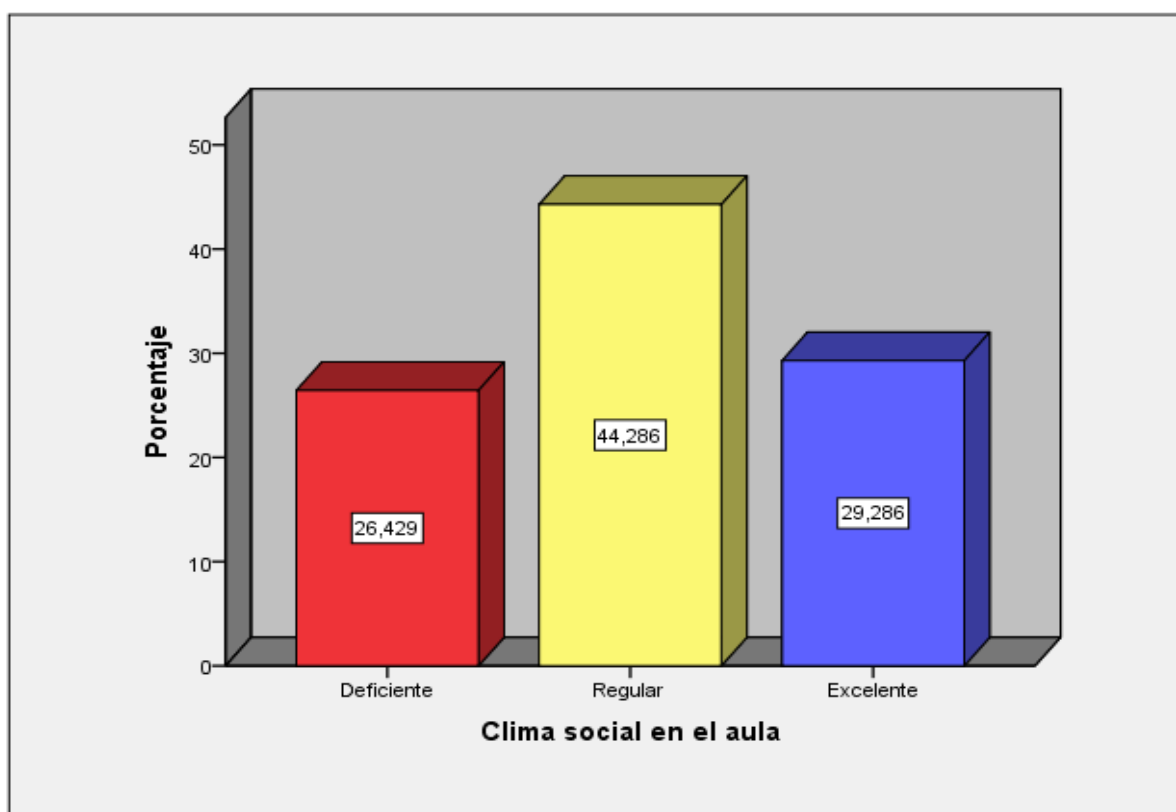
En la tabla 13 y la figura 6, de la Red N.º 11, según el informe de los directores la didáctica del docente se ubican en los siguientes niveles: el 50,7% (71) docentes se encuentran en el nivel excelente, el 34,3% (48) docentes se ubican el en nivel regular y el 15% (21) docentes se encuentran en el nivel deficiente. Es decir que los educadores adquieren los conocimientos esenciales e imparten una enseñanza científica.

Tabla 14

*Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión clima social en el aula.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	37	26,4%
Regular	62	44,3%
Excelente	41	211,3%
Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.



*Figura 7.* Clima social en el aula según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

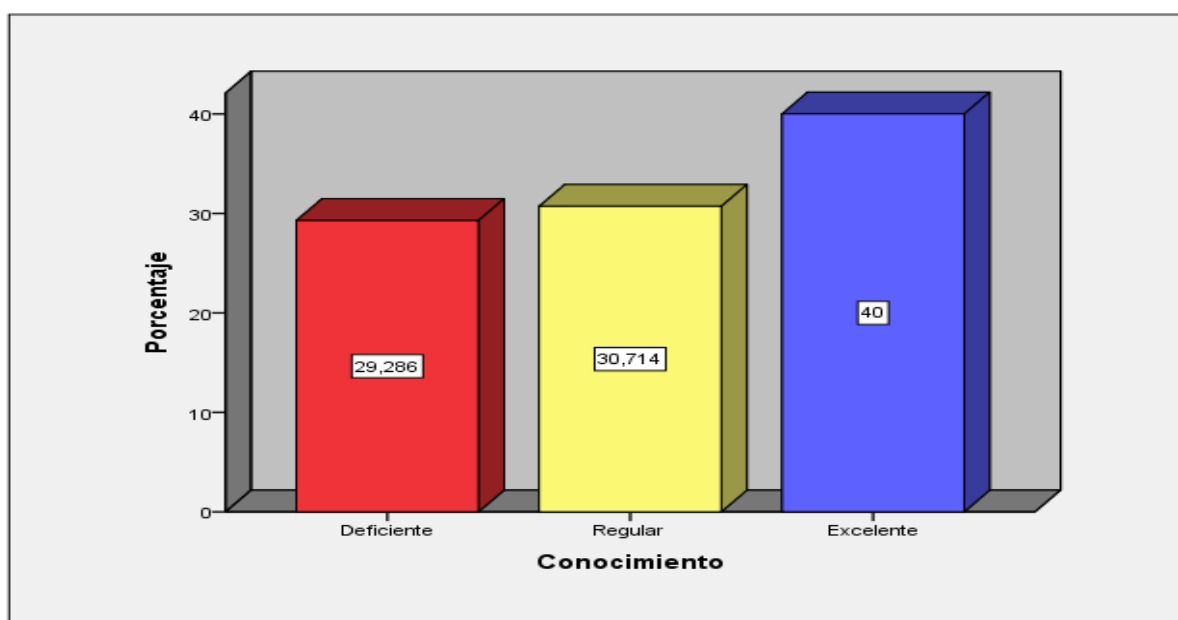
En la tabla 14 y la figura 7, de la Red N.º 11, según el informe de los directores el clima en el aula se ubican en los siguientes niveles: el 45,3% (62) docentes se ubica en el nivel regular, el 211,3% (41) docentes se encuentran en el nivel excelente y el 26,4% (34) docentes se encuentran en el nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes con los estudiantes inciden en mejorar el rendimiento académico.

Tabla 15

*Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión conocimiento de los docentes.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	41	211,3%
	Regular	43	30,7%
	Excelente	56	40%
	Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 8.* Conocimiento según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

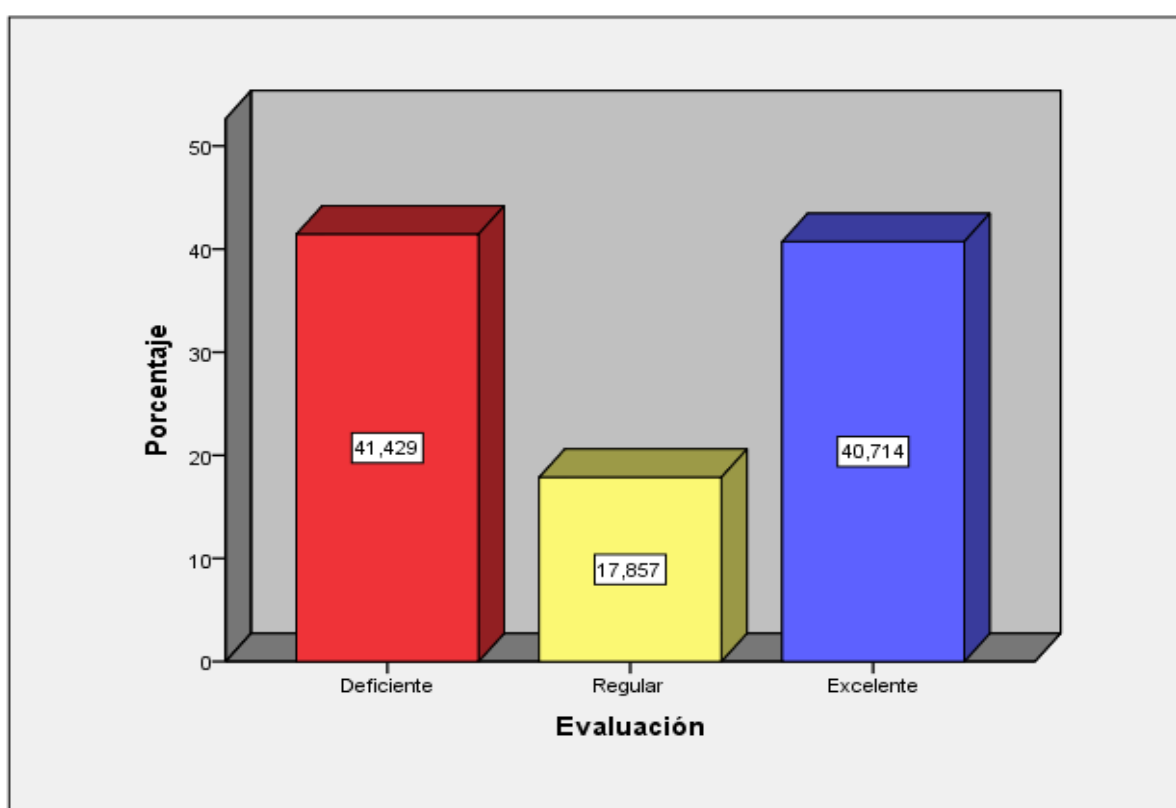
En la tabla 15 y la figura 8, de la Red N.º 11, según el informe de los directores el conocimiento del docente se ubican en los siguientes niveles: el 40% (56) docentes se ubican en el nivel excelente, el 30,7% (43) docentes se encuentran en el nivel regular y el 211,3% (41) docentes se ubican en el nivel deficiente. Es decir que los docentes transmiten con seguridad el conocimiento.

Tabla 16

*Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión evaluación.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	58	41,4%
Regular	25	17,11%
Excelente	57	40,7%
Total	140	100%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.



*Figura 9.* Evaluación según sus niveles en los docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

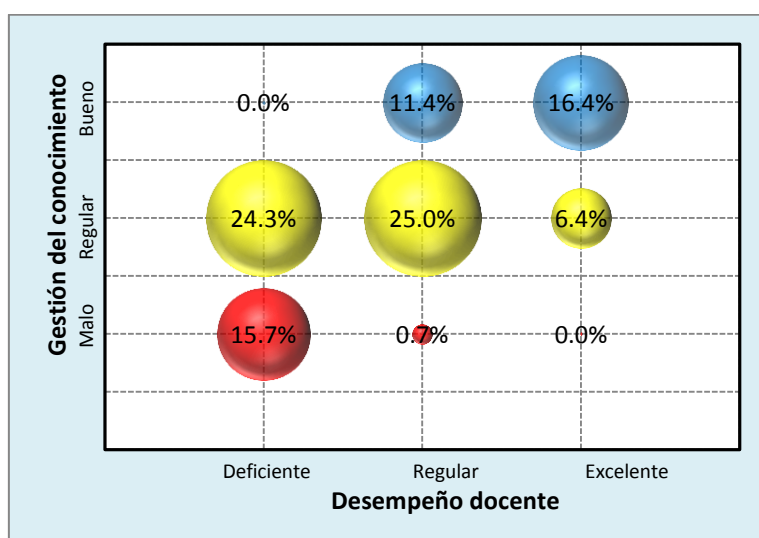
En la tabla 16 y la figura 11, de la Red N.º 11, según el informe de los directores la evaluación del docente se ubican en los siguientes niveles: el 41,4% (58) docentes se ubican en el nivel deficiente, el 40,7% (57) docentes se encuentran en el nivel excelente y el 17,11% (25) docentes se ubican en el regular. Es decir de acuerdo el resultado de la encuesta la evaluación no se determina con efectividad.

Tabla 17

*Tabla de contingencia entre las variables de la muestra de estudio de según sus niveles de la gestión del conocimiento y el desempeño docente.*

		Desempeño docente			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
Gestión del conocimiento	Malo	22	1	0	23
		15,7%	0,7%	0,0%	16,4%
	Regular	34	35	11	78
		24,3%	25,0%	6,4%	55,7%
	Bueno	0	16	23	31
		0,0%	11,4%	16,4%	27,11%
Total		56	52	32	140
		40,0%	37,1%	22,11%	100,0%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 10.* Distribución de la Variable gestión del conocimiento y el desempeño docente, según sus niveles de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

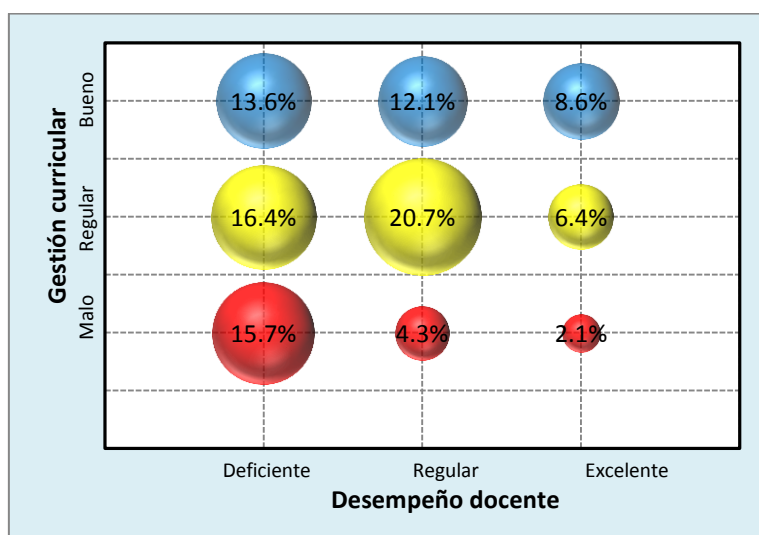
De la figura 10, se observa 25% de docentes manifiestan que la gestión del conocimiento regular y el desempeño del docente es regular.

Tabla 18

*Tabla de contingencia entre la gestión curricular y el desempeño docente.*

		Desempeño Docente			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
Gestión curricular	Malo	22	6	3	31
		15,7%	4,3%	2,1%	22,1%
	Regular	23	211	11	61
		16,4%	20,7%	6,4%	43,6%
	Bueno	111	17	12	48
		13,6%	12,1%	8,6%	34,3%
Total		64	52	24	140
		45,7%	37,1%	17,1%	100,0%

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 11.* Distribución de la gestión curricular y el desempeño docente según sus niveles de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

De la figura 11, se observa que el 20, 7% de docentes manifiestan que la gestión curricular es regular y el desempeño docente es regular.



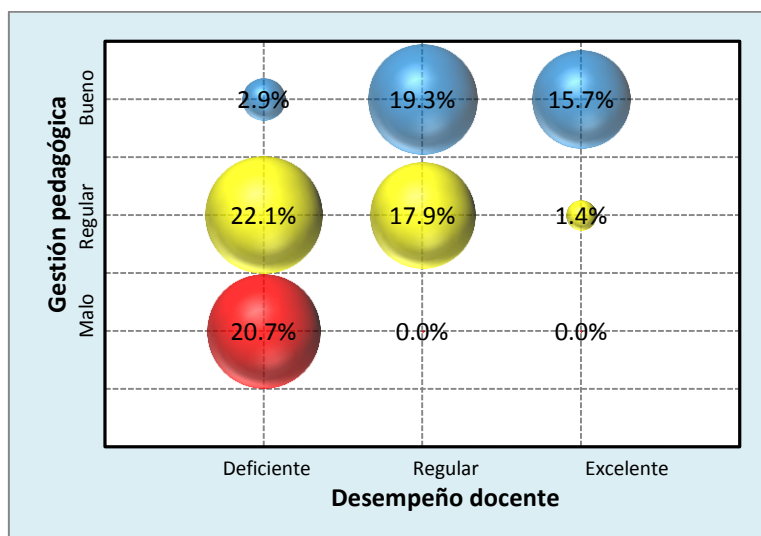
Tabla 19

*Tabla de contingencia entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.*

*Tabla de contingencia entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.*

		Desempeño Docente			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
Gestión pedagógica	Malo	211	0	0	211
		20,7%	0,0%	0,0%	20,7%
	Regular	31	25	2	58
		22,1%	17,11%	1,4%	41,4%
	Bueno	4	27	22	53
		2,11%	111,3%	15,7%	37,11%
Total	64	52	24	140	
	45,7%	37,1%	17,1%	100,0%	

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.



*Figura 12.* Distribución de la gestión pedagógica y el desempeño docente según sus niveles de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

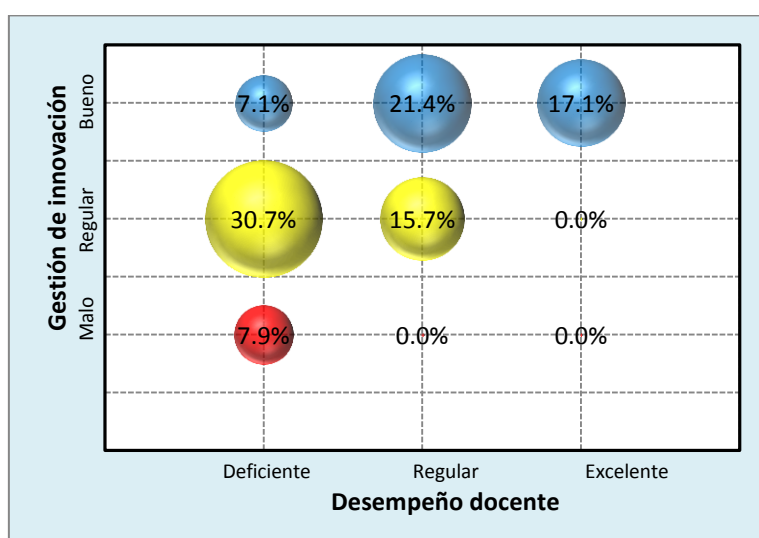
En la figura 12, se tiene: 20,7% de docentes manifiestan que la gestión pedagógica es mala y el desempeño docente es deficientes.

Tabla 20

*Tabla de contingencia entre la gestión de innovación y el desempeño docente.*

		Desempeño Docente			Total
		Deficiente	Regular	Excelente	
Gestión de innovación	Malo	11	0	0	11
		7,11%	0,0%	0,0%	7,11%
	Regular	43	22	0	65
		30,7%	15,7%	0,0%	46,4%
	Bueno	10	30	24	64
		7,1%	21,4%	17,1%	45,7%
Total	64	52	24	140	
	45,7%	37,1%	17,1%	100,0%	

*Nota:* Encuesta aplicado docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.



*Figura 13. Distribución de la gestión pedagógica y el desempeño docente según sus niveles de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.*

En la figura 13, se tiene: 30,7% de docentes manifiestan que la gestión de innovación es regular y el desempeño docente es deficiente.

### 3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

$H_0$ : No existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

$H_a$ : Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Tabla 21

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho Spearman de la gestión del conocimiento y el desempeño docente.*

			Gestión del Conocimiento	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sometido a la prueba estadística de Rho Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

**Hipótesis específica 1:** Correlación entre la gestión curricular y el desempeño docente

H0: No existe una relación positiva entre gestión curricular y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Ha: Existe una relación positiva entre gestión curricular y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Tabla 22

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman para la gestión curricular y el desempeño docente.*

		Gestión curricular	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,384**
	Gestión curricular Sig. (bilateral)	.	,000
	N	140	140
	Coeficiente de correlación	,384**	1,000
	Desempeño Docente Sig. (bilateral)	,000	.
	N	140	140

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sometido a la prueba estadística de Rho Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión curricular y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,384) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión curricular y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

**Hipótesis específica 2:** Correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente

H0: No existe una relación positiva entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Ha: Existe una relación positiva entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Tabla 23

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman para la gestión pedagógica y el desempeño docente.*

		Gestión pedagógica	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
	Gestión pedagógica Sig. (bilateral)	.	,000
	N	140	140
	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
	Desempeño Sig. (bilateral)	,000	.
	Docente N	140	140

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sometido a la prueba estadística de Rho Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,662) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión pedagógica y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

**Hipótesis específica 3:** Correlación entre la gestión de innovación y el desempeño docente.

H0: No existe una relación positiva entre la gestión de innovación y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Ha: Existe una relación positiva entre la gestión de innovación y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Tabla 24

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman Correlaciones para la gestión de innovación y el desempeño docente.*

		Gestión de innovación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión de innovación	Coefficiente de correlación	,768**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,768**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sometido a la prueba estadística de Rho Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión de innovación y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,768) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión de innovación y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

## **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos nos permiten contrastar con la teoría, con los antecedentes y el análisis descriptivo. En cuanto a las teorías de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones están sustentadas en referentes teóricos. La teoría que sustenta a la variable gestión del conocimiento y sus dimensiones: Gestión curricular, gestión pedagógica y gestión de innovación, es la de Minakata (2011) sobre la gestión del conocimiento se define: El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de forma eficiente en menor espacio de tiempo posible, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. (p. 78). La gestión del conocimiento, como estadio avanzado de la Sociedad de la Información, demanda nuevas formas de organización, nuevas estrategias de formación que permitan un desarrollo eficaz y continuo de su capital intelectual, a la vez que una mayor relación con la mejora y desarrollo de las organizaciones. Las tecnologías y los sistemas para capturar, almacenar y distribuir la información, junto con los procesos de apropiación y uso con los que está se constituye en conocimiento se convierten en las piezas angulares de la movilización y el ciclo de gestión. De esta manera la mayoría de los docentes, sostienen el 55,7% (78) docentes manifiestan que la gestión del conocimiento es regular, el 27,11% (311) docentes indican que la gestión del conocimiento es bueno y el 16,4 % (23) docentes manifiestan que la gestión del conocimiento es malo. Es decir los docentes manejan estrategias, permiten el desarrollo eficaz en su capacidad intelectual.

En cuanto a la variable desempeño docente y sus dimensiones didáctica, clima social en el aula, conocimiento y evaluación, sostiene en la teoría de Según Valdés (2011) en el desempeño docente desde el punto fundamental: “es el pilar para lograr que los educandos



sean animados a planear y evaluar su propia contribución a los objetivos de la educación y a asumir mayores responsabilidades”, en este apartado se entiende que lo más importante es dar participación a los miembros y respetando sus igualdades y limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje”. (p. 76). De acuerdo a los resultados descriptivos En la tabla 12 y la figura 5, de la Red N.º 11, según el informe de los directores el desempeño docente se encuentran en los siguientes niveles: según el informe de los directores el desempeño docente se encuentran en los siguientes niveles: el 40% (56) docentes son deficientes, el 37,1% (2) docentes es regular y el 22,11% (32) docentes son excelentes. Es decir, por las características de los docentes consideran que la mayoría de los docentes no tienen un buen desempeño en el aula eso puede ocasionar la un bajo rendimiento académico en los estudiantes.

Con respecto a los antecedentes, la presente tesis tiene mayor coincidencia con la de Huaranca (2013), concluye que entre ambos constructos existe una relación positiva y significativa, ello implica que una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente. En la presente investigación se concluye que: existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Con respecto a la hipótesis específica 1, hay una similitud con la de Arambarri (2012), como resultado de la confluencia de ambas líneas de investigación se genera la metodología de evaluación y gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando

como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. En la presente investigación se concluye que: existe relación entre la gestión curricular y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,384) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión curricular y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se concluye que existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,662) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión pedagógica y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015. También hay similitud con la de Blanco (2010), que se concluye que, el énfasis debe estar dirigido hacia un área todavía en consolidación que requiere del compromiso de directivos, profesionales, educadores y educandos, pasando por el proceso formativo y la concepción curricular específica, lo que conlleva a considerar que el éxito de una institución educativa se encuentra no sólo en la capacidad intelectual de sus docentes, sino en la capacidad de gestionar el intelecto y en el desarrollo del conocimiento, que con técnicas avanzadas e inclusión en el mundo de los sistemas le permita competir.

Con respecto a la hipótesis específica 3 se concluye que: existe relación entre la gestión de innovación y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,768) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas

presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión de innovación y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015. Finalmente hay una similitud con la de Alva (2011), en las conclusiones de la investigación, se afirma que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) influyen como instrumentos eficaces en la Capacitación de los Maestros de Educación, con mención en Docencia Superior, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede central Lima 2011-2010. Se halló una correlación múltiple, directa y positiva, de 0.708. De la tabla de coeficientes, mediante el Análisis Beta, nos indica que las dimensiones Pedagógica (0.655) y Gestión Escolar (0.336) son las que más contribuyen en el aprendizaje de las TIC. En cambio, la Técnica (-0.065) y los Valores de los aspectos sociales, éticas y legales (-0.238) son los que menos contribuyen en el aprendizaje. Se considera necesaria la Capacitación en TIC a los maestros de la Facultad de Educación, con mención de Docencia al Nivel Superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede central Lima 2011-2010, sobre todo en los aspectos técnicos (software), la misma que debe ser reforzada con la estrategia pedagógica, para estar en similares condiciones frente a las universidades nacionales y privadas.

## **V. CONCLUSIONES**

Primera: Sobre los resultados obtenidos para la hipótesis general, se aprecia que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

Segunda: Con respecto a la hipótesis específica 1, se concluye que existe relación entre la gestión curricular y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,384) con un valor de significancia (bilateral) 0,000. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión curricular y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

Tercera: Con respecto a la hipótesis específica 2 se concluye que existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,662) con un valor de significancia (bilateral) 0,000. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión pedagógica y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

Cuarta: Con respecto a la hipótesis específica 3 se concluye que existe relación entre la gestión de innovación y el desempeño docente, hallándose una correlación moderada (0,768) con un valor de significancia (bilateral) 0,000. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión de innovación y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera. Se sugiere al equipo directivo de las instituciones educativas de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015, mejorar el desempeño docente que tenga como resultado excelente, para cumplir con las metas y objetivos pedagógicos, que conlleve al logro de aprendizaje de calidad.

Segunda. Se sugiere a los docentes de dichas instituciones educativas dentro de su desempeño planifique prospectiva y curricularmente, las metas y objetivos de acorde a la gestión pedagógica consensuada por los actores educativos docentes, estudiantes y padres de familia.

Tercera. Se recomienda a los padres de familia comprometerse con el apoyo de implementación de materiales educativos para mejorar la calidad educativa dentro de la gestión pedagógica.

Cuarta. Se sugiere al equipo directivo considerar, dentro de su desempeño funcional, respetar los momentos de un monitoreo que implica coordinar, dialogar, observar, registrar y terminar con una asesoría personalizada; que conlleve a una buena práctica pedagógica del docente.

## **VII. REFERENCIAS**



- Alva, R. (2011). *Las Tecnologías de información y comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación a maestritas de educación con mención en docencia en el nivel superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sede Central, Lima*. (Tesis de Maestría)
- Arambarri, J. (2012). *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC en institución avanzada en Conocimiento*. Universidad Córdoba. (Tesis de Maestría)
- Blanco, C. (2010). *Gestión del Conocimiento en Relación con las TIC para la Formación Permanente de los Docentes del Instituto Universitario de Tecnología “Tomas Lander”*, Venezuela. (Tesis de Maestría).
- Bueno, J. (2002). *La Motivación en el aula I: teoría y práctica habitual*. Madrid: CCS.
- Bustamante, A. (2010). *Uso de tic para el rediseño de procesos y la gestión del conocimiento en empresas pequeñas y medianas, Chile*. (Tesis de Maestría).
- Cabero, J. (2006). *Organizar los recursos tecnológicos*. Centros de recursos. México. Mc Graw Hill.
- Carrasco, S. (2011). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. Tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito del desarrollo. El papel de las TIC en la política comunitaria de desarrollo*. Bruselas.

- Correa, G. (2008). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la escuela de Bibliotecología*. Medellín – Colombia: Escuela Interamericana, Universidad de Antioquia.
- Cuenca, R. (2011). *La carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional en el Perú*. Lima: Foro Latinoamericano de Políticas Educativas (FLAPE) y Foro Educativo.
- Davenport, H. (2003). *Conocimiento en acción: Como las organizaciones manejan lo que saben*. Buenos Aires: Pearson Educación.
- Gallego, D. J.; Ongallo, C. (2004). *Conocimiento y gestión*. Madrid. Pearson Educación.
- Guzmán, M. (2007). *Currículo orientado al desarrollo de competencias: El caso de la UCSH*”. Documento de trabajo. Santiago.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Editores.
- Huaranca, H. (2013). *La gestión del conocimiento y su impacto en la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario de Villa María del Triunfo*. (Tesis de Maestría).
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2007). *Elementos de administración*. México: Mac Graw Hill.
- Minakata, A. (2011). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*. México. Sinéctica, revista electrónica de educación. <http://www.oei.es/mx43.htm>.
- O'Dell, C. (2000). *The new edge in Knowledge*. Boston: APQC.
- OCDE-FLACSO (2006). *La administración del conocimiento en la sociedad del aprendizaje*. Colombia: Mayol Ediciones.

- Palmer, M. (2010). *Análisis del impacto de la gestión del conocimiento en la innovación empresarial de las empresas de publicidad exterior ubicadas en Barquisimeto Estado Lara*.
- Romero, C. (2004). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires México: Novedades Educativas.
- Sarasara, C. (2010). *Gestión del conocimiento y liderazgo de clase mundial para el desarrollo del capital intelectual en las organizaciones inteligentes*. UNMSM, Lima. (Tesis de Maestría).
- Sánchez Carlessi, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica* (1a. ed.). Lima: Mantaro.
- Uria, E. (2009). *Estrategias didácticas organizativas para mejorar los centros educativos*. Madrid: Narcea.
- Valdés. H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

## **APÉNDICES**

## Apéndices 1. Artículo científico

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED N.º  
11, SAN MARTÍN DE PORRES, 2015.**

AUTORA: Mg. Rosa Isabel Ríos Araujo

rosibondy1@hotmail.com

Asesor: Nolberto Leyva Aguilar

Escuela de Posgrado de la UCV

**RESUMEN**

Gestión del conocimiento es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de forma eficiente en menor espacio de tiempo posible, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis es relacionada al enfoque cuantitativo. La investigación es de tipo básica con un nivel descriptivo, y con un diseño - no experimental, por cuanto no se manipula las variables; por su temporalidad es de corte transversal, ya que se realizará en un determinado tiempo. Con una muestra

de 140 docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015. La validación se dio mediante juicio de expertos, para la confiabilidad de las dos variables se aplicó el Alfa Cronbach y cuyo resultado de los instrumentos son confiables. Por lo tanto las correlaciones de las muestras no paramétricas se utilizó Rho de Spearman.

Los resultados de la parte descriptiva de gestión de conocimiento y el desempeño docente se tiene un 55,7% docentes manifiestan que es regular la gestión del conocimiento en la Red N.º 11, mientras que un 27,11% docentes indican que es bueno la gestión del conocimiento y un 16,4% docentes manifiestan que es malo la gestión del conocimiento. Es decir que la mayoría de los docentes aún se organizan, no todas se facilitan la transmisión de informaciones y habilidades y el desempeño docente el 40% (56) docentes son deficientes, el 37,1% (2) docentes es regular y el 22,11% (32) docentes son excelentes. Es decir que la mayoría de los docentes no logran que los estudiantes logren el proceso de enseñanza – aprendizaje. Cuyo hipótesis general con la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

#### PALABRAS CLAVES

Gestión del conocimiento y desempeño docente

## ABSTRACT

Knowledge management is a set of processes and systems that allow the intellectual capital of an organization to increase significantly through the management of its resolution capabilities efficiently in shortest possible time, with the ultimate goal of generating sustainable competitive advantages at the time. The teaching performance is understood as the execution of their duties; This is determined by factors associated with the own teacher, the student and the environment. Likewise, the performance is exercised in different fields or levels: the socio-cultural context, the institutional environment, the classroom atmosphere on the own teaching action through reflective action. Whose goal was to determine the relationship between the management of knowledge and teaching performance of the network number 11, San Martín de Porres, 2015.

The methodology used in the preparation of this thesis is related to the quantitative approach. The research is basic type with a descriptive level, and a non-experimental design - because not manipulated variables; by its temporality is crosscut, as held at a certain time. With a sample of 140 teachers of the network number 11, San Martín de Porres, 2015. The validation was given by experts, for the reliability of the two variables applied Cronbach alpha and the result of instruments are reliable. Therefore the samples nonparametric correlations Spearman Rho was used.

The results of the descriptive part of knowledge management and the teaching performance is a 55.7 teachers manifest it is to regulate the management of knowledge in the Red No. 11, while a 27,11 teachers suggest that knowledge management is good and a 16.4 teachers demonstrate that knowledge management is bad. That is to say that the majority of teachers are still organized, not all facilitate the transmission of information and skills and the teaching performance the 40 (56) teachers are deficient, the 37.1 (2) teachers is regular and

the 22,11 (32) teachers are excellent. That is to say that the majority of teachers fail students to achieve the process of teaching - learning. Whose general hypothesis with Spearman Rho statistical proof, can be seen that there is a relationship between the knowledge management and the teaching performance, finding a high correlation (0,882) with a value of 0.000 (bilateral) significance; the decision to reject the null hypothesis is taken to the statistical evidence presented, and the alternate hypothesis is accepted. It is stated that: there is a positive relationship between management of knowledge and the teaching performance of the network number 11, San Martín de Porres, 2015.

### KEYWORD

Management of knowledge and teaching performance

### INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gestión del conocimiento es el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de forma eficiente en menor espacio de tiempo posible. Asimismo el desempeño docente da cumplimiento de sus actividades, de su deber, regulado por la constitución, las leyes y reglamentos vigentes, que establecen y definen las funciones a cumplir como formador. Es por ello que se ha analizado descriptivamente la correlación entre ambas variables. La presente investigación pretende abordar estos nuevos conceptos de gestión de conocimiento y la calidad del desempeño docente. Las instituciones educativas, independientemente de ser públicas o privadas brindan un servicio a la comunidad y como tal tienen metas y objetivos que cumplir. Las públicas para cumplir el rol social del Estado y las privadas para obtener utilidades. Ambos casos, los resultados deben ser eficientes y eficaces, de lo contrario, las primeras brindarían un pésimo



servicio y las segundas no obtendrían utilidades. En el caso de las instituciones educativas de la Red n.º 11, San Martín de Porres, se observa una realidad educativa crítica en el desempeño docente por las diversas causas que a continuación se detallan: Los padres no apoyan porque trabajan todo el día, maestros mal pagados, actualizaciones de bajo nivel. A la vez se observa falta de bibliotecas actualizadas en sus centros educativos, hay carencia de didácticas y métodos de estudio, como ausencia de medios audiovisuales adecuados. Falta de interés en fomentar competencias sobre creaciones y exposiciones de murales, afiches, diálogos y debates sobre la lectura. De la situación analizada, consideramos la necesidad de conocer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la calidad del desempeño docente de la Red n.º 11, San Martín de Porres.

## **METODOLOGÍA**

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostiene que al hacer uso del método lógico hipotético deductivo el investigador primero formula una hipótesis y después, a partir de inferencias lógicas deductivas, arriba a conclusiones particulares, que posteriormente se pueden comprobar experimentalmente. El tipo de investigación es básica con un nivel descriptivo, cuyo diseño es no experimental, porque no se manipula las variables; y por su temporalidad es de corte transversal, ya que se realizará en un determinado tiempo. La población está conformada por 220 docentes de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015, la muestra del trabajo de investigación está conformada por 140 y el tipo de muestreo es probabilística estratificada. A la vez se utilizó como técnica la encuesta medida en escala de Likert, cuyo instrumento es de tipo cuestionario. Se aplicó la validez de contenido a través del juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 15 docente, que reúnen condiciones similares del estudio; para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, por tener valores

politómicos. El resultado de la validez de la prueba fue aplicable, mientras que el resultado de la confiabilidad fue de alta confiabilidad y los resultados fueron representados mediante gráficos para facilitar su interpretación. Los procedimientos antes mencionados se ejecutaron mediante el Software Excel, el Software Estadístico SPSS y Rho de Spearman.

## **RESULTADOS**

Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

## **DISCUSIÓN**

Con respecto a los antecedentes, la presente tesis tiene mayor coincidencia con la de Huaranca (2013), concluye que entre ambos constructos existe una relación positiva y significativa, ello implica que una mayor atención a las dimensiones de la gestión del conocimiento redundará en una mejor calidad del desempeño docente. En la presente investigación se concluye que: existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

## CONCLUSIONES

Existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000. Se afirma que: Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

## REFERENCIAS

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Editores.
- Minakata, A. (2011). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*. México. Sinéctica, revista electrónica de educación. <http://www.oei.es/mx43.htm>.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

## RECONOCIMIENTOS

A las directoras de las instituciones educativas, docentes y a mi asesor, por el apoyo para realizar la presente investigación.

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, ROSA ISABEL RIOS ARAUJO, estudiante del programa de maestría con mención en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 07773351, con el artículo titulado “Gestión del conocimiento y desempeño docente de la red n.º 11, San Martín de Porres, 2015” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 08 de diciembre del 2015.

---

Br. Rosa Isabel Rios Araujo  
DNI 07773351

## Apéndices 2. Fichas técnicas A y B

### Ficha técnica A

#### Variable gestión del conocimiento

Nombre: Escala valorativa Likert para determinar la correlación de gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Creado por: Br. Rosa Isabel Ríos Araujo

Duración: Los profesores se tomaron el tiempo que creyeron conveniente, algunos devolvieron la encuesta al día siguiente para llenarlo con más tranquilidad.

Administración: Individual

Aplicación: a todos los docentes de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.

Puntuación: calificación manual de 1 – 3. Cada Ítems está codificado en una escala tipo Likert de tres puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), y Siempre (3).

Objetivo del instrumento.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015.

Usuarios.

Se recogió la información de los docentes

Características y modo de aplicación.

1º La escala valorativa está diseñada con 26 de ítems para la variable

2º Se desarrolló el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3º La escala valorativa se aplicó de manera personal a cada docente según muestra determinada.

## Ficha técnica B

## Variable desempeño docente

Nombre: Escala valorativa Likert para determinar la correlación de la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015.

Creado por: Br. Rosa Isabel Ríos Araujo

Duración: Los profesores se tomaron el tiempo que creyeron conveniente, algunos devolvieron la encuesta al día siguiente para llenarlo con más tranquilidad.

Administración: Individual

Aplicación: a directivos de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.

Puntuación: calificación manual de 1 – 3. Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de tres puntos: Nunca (1), Casi nunca (2) y Siempre (3).

Objetivo del instrumento.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.

Usuarios.

Se recogió la información de los directivos

Características y modo de aplicación.

1º La escala valorativa está diseñada con 26 de ítems para la variable

2º Se desarrolló el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3º La escala valorativa se aplicó de manera personal a cada directivo quien dio el informe de cada docente

### Apéndices 3. Instrumentos de investigación

#### CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de desempeño laboral. Indique la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Nunca 1  
Casi siempre 2  
Siempre 3

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Nº	Dimensiones / ítems	Escala de calificación		
		N	CN	S
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión curricular</b>			
1	La participación del docente es fundamental en la organización curricular para producir cambios cualitativos.			
2	El docente prioriza, organiza los contenidos del curriculum para mejorar el aprendizaje.			
3	El docente organiza actividades orientadas al aprendizaje a favor de los educandos.			
4	Los docentes ejecutan el cumplimiento del curriculum de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas.			
5	El docente se orienta en base al proyecto educativo institucional.			
6	El docente se actualiza constantemente para dar uso adecuado al diseño curricular.			
7	El docente evalúa el cumplimiento de lo programado de las acciones del cambio.			
8	El docente tiene en cuenta de los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios.			
11	El docente tiene en cuenta de los resultados para tomar decisiones de aceptación o cambio.			
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica</b>	N	CN	S
10	El docente planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza aprendizaje.			
11	El docente organiza sus sesiones de aprendizaje con los contenidos que propician dar solución a los problemas internos de los estudiantes.			
12	Las unidades didácticas que utiliza el docente propicia cambios actitudinales en los estudiantes.			
13	El docente genera nuevos conocimientos y es autónomo en la institución educativa.			
14	El equipo docente modela sus actitudes y desempeño mediante estrategia para lograr e integrarse a la gestión del conocimiento.			
15	Los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos son definidos por el equipo docente y directivo.			
16	El docente evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos.			
17	La evaluación y el monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos pedagógicos, al dosificar el tiempo y las horas efectivas en la práctica pedagógica.			
18	El docente evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje.			
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de innovación</b>	N	CN	S
11 1	El docente tiene dominio de la tecnología de información y comunicación.			
20	El docente aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos educativos del estudiante.			
21	Los miembros de la institución son coparticipes del uso, manejo y vida de la tecnología.			

<b>22</b>	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos.			
<b>23</b>	Desarrollas las unidades didácticas con las TICs, estructuras las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa			
<b>24</b>	El reconocimiento académico del trabajo es realizado en los proyectos de innovación.			
<b>25</b>	Planificas el uso de las TIC en el centro que favorezca la continuidad de las iniciativas.			
<b>26</b>	Consideras analizar la repercusión que el uso de las TIC puede mejorar el rendimiento académico.			

Nota: Elaboración propia



### CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de desempeño laboral. Indique la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Nunca 1  
Casi siempre 2  
Siempre 3

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Nº	DIMENSIONES / ítems	escalas de calificación		
		N	CN	S
	<b>DIMENSIÓN 1: DIDÁCTICA</b>			
1	La metodología utilizada por el docente permitió que adquirieras nuevos conocimientos y desarrolles otras habilidades.			
2	El docente explica con sencillez y con el ejemplo los contenidos de la clase.			
3	El docente estuvo permanente a tu lado para que adquirieras habilidades y puedas estudiar en tu casa(autoaprendizaje)			
4	En el aula el docente mantiene el orden y el respeto mutuo entre los estudiante y promueve la participación permanente de ellos en clase.			
5	El docente promueve la colaboración y el trabajo grupal que facilita el aprendizaje.			
6	El docente motiva que el alumno manifieste sus inquietudes respecto a los temas desarrollados en clase y los amplíen casa o en la biblioteca.			
	<b>DIMENSIÓN 2: CLIMA SOCIAL EN EL AULA</b>	N	CN	S
7	El docente prepara y organiza sus clase de manera organizada			
8	El docente se comunica con los alumnos, tanto en la clase como fuera de ella.			
11	El docente respeta la opinión de los alumnos y tiene un trato imparcial y equitativo (igual para todos).			
10	El docente fomenta las buenas costumbres y los valores en la clase y fuera de ella.			
11	El trato personal del docente con los estudiantes es amable y afectuoso.			
12	Atiende respetuosamente las inquietudes y consultas de los alumnos en clases.			
13	El docente considera por igual a todo los estudiantes sin discriminación de acuerdo a lugar de procedencia			
14	Durante la clase, fomenta el intercambio de ideas entre los estudiantes para socializar los aprendizajes.			
	<b>DIMENSIÓN 3: CONOCIMIENTO</b>	N	CN	S
15	Se observa que el docente conoce los temas que explica en clase.			
16	Explica con ejemplos sencillos y el profundidad los contenidos desarrollados.			
17	Tienes información actualizada sobre los temas del curso.			
18	Es hábil para hacernos conocer y manejar la información sobre el curso.			
11	Se observa que tiene varias Notas de información para cada lección y nos la muestra con amabilidad.			
20	Responde con seguridad las dudas e interrogantes de los alumnos.			
	<b>DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN</b>	N	CN	S
21	Durante sus clases, el docente hace que los alumnos piensen y reflexionen sobre lo aprendido.			

<b>22</b>	Promueve que los alumnos se califiquen a sí mismo y a sus compañeros de aula, manteniendo control sobre ello.			
<b>23</b>	Proporciona los resultados de las evaluaciones a tiempo y explica adecuadamente.			
<b>24</b>	Se realizan evaluaciones periódicas individual y grupalmente			
<b>25</b>	Se utiliza los resultados de la evaluación motivar un mejor aprendizaje de los alumnos.			
<b>26</b>	Repasa con sus alumnos los temas que no quedaron claros durante las clases.			

Nota: Elaboración propia

# Apéndice 4. Fichas de validación

**Anexo 4**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>GESTIÓN CURRICULAR</b>							
1	La participación del docente es fundamental en la organización curricular para producir cambios cualitativos.	✓		✓		✓		
2	El docente prioriza los contenidos del currículum en el momento de organizar propiciando la mejora del servicio.	✓		✓		✓		
3	El docente organiza actividades orientadas a favor de los educandos y de la comunidad educativa tratando de producir los cambios.	✓		✓		✓		
4	Los docentes ejecutan el cumplimiento del currículum de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas.	✓		✓		✓		
5	El docente ejecuta los contenidos de acuerdo a lo programado en el proyecto educativo institucional considerando sus conocimientos e ideas.	✓		✓		✓		
6	El docente se actualiza constantemente para dar uso adecuado al diseño curricular.	✓		✓		✓		
7	El docente evalúa el cumplimiento de lo programado de las acciones del cambio.	✓		✓		✓		
8	El docente tiene en cuenta de los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios.	✓		✓		✓		
9	El docente tiene en cuenta de los resultados para tomar decisiones de aceptación o cambio.	✓		✓		✓		
	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El docente planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	El docente planifica y organiza sus sesiones de aprendizaje con los contenidos que propician dar solución a los problemas internos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Las unidades didácticas que utiliza el docente propicia cambios actitudinales en los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	El docente a través de la estructura organizativa y generando nuevos conocimientos en la institución educativa es autónomo en el cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓		
14	El equipo docente modela sus actitudes y desempeño, como estrategia para lograr integrarse a la gestión del conocimiento.	✓		✓		✓		
15	Los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos son definidos por el equipo docente y directivo.	✓		✓		✓		
16	El docente evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos.	✓		✓		✓		
17	La evaluación y el monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos pedagógicos, al dosificar el tiempo y las horas efectivas en la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
18	El docente evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>GESTIÓN DE INNOVACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El docente tiene dominio de la tecnología de información y comunicación.							

20	El docente aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos educativos del estudiante.	/							
21	Los miembros de la institución son coparticipes del uso, manejo y vida de la tecnología.	/		/				/	
22	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos.	/		/				/	
23	Desarrollas las unidades didácticas con las TICs, estructuras las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa	/		/				/	
24	El reconocimiento académico del trabajo es realizado en los proyectos de innovación.	/		/				/	
25	Planificas el uso de las TIC en el centro que favorezca la continuidad de las iniciativas.	/		/				/	
26	Consideras analizar la repercusión que el uso de las TIC puede mejorar el rendimiento académico.	/		/				/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ☒ ]      No aplicable [ ☐ ]      05 de 10 del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cerquin Urbano Virguera A.      DNI: 31683051

Especialidad del evaluador: Mgtr. Orientación Educativa - Lic. Matemática y Computación

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Virguera A. Cerquin Urbano  
Docente Universitario

**Anexo 6**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIDACTICA DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La metodología utilizada por el docente permitió que adquiriera nuevos conocimientos y desarrollos otras habilidades.	✓		✓		✓		
2	El docente explica con sencillez y con el ejemplo los contenidos de la clase.	✓		✓		✓		
3	El docente estuvo permanente a tu lado para que adquirieras habilidades y puedas estudiar en tu casa(autoaprendizaje)	✓		✓		✓		
4	En el aula el docente mantiene el orden y el respeto mutuo entre los estudiante y promueve la participación permanente de ellos en clase.	✓		✓		✓		
5	El docente promueve la colaboración y el trabajo grupal que facilita el aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El docente motiva que el alumno manifieste sus inquietudes respecto a los temas desarrollados en clase y los amplíen casa o en la biblioteca.	✓		✓		✓		
	<b>CLIMA SOCIAL DEL AULA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El docente prepara y organiza sus clase de manera organizada	✓		✓		✓		
8	El docente se comunica con los alumnos, tanto en la clase como fuera de ella.	✓		✓		✓		
9	El docente respeta la opinión de los alumnos y tiene un trato imparcial y equitativo (igual para todos).	✓		✓		✓		
10	El docente fomenta las buenas costumbres y los valores en la clase y fuera de ella.	✓		✓		✓		
11	El trato personal del docente con los estudiantes es amable y afectuoso.	✓		✓		✓		
12	Atiende respetuosamente las inquietudes y consultas de los alumnos en clases.	✓		✓		✓		
13	El docente considera por igual a todo los estudiantes sin discriminación de acuerdo a lugar de procedencia	✓		✓		✓		
14	Durante la clase, fomenta el intercambio de ideas entre los estudiantes para socializar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>CONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se observa que el docente conoce los temas que explica en clase.	✓		✓		✓		
16	Explica con ejemplos sencillos y el profundidad los contenidos desarrollados.	✓		✓		✓		
17	Tienes información actualizada sobre los temas del curso.	✓		✓		✓		
18	Es hábil para hacernos conocer y manejar la información sobre el curso.	✓		✓		✓		
19	Se observa que tiene varias fuentes de información para cada lección y nos la muestra con amabilidad.	✓		✓		✓		

20	Responde con seguridad las dudas e interrogantes de los alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	Si	No	<input checked="" type="checkbox"/>	Si	No	<input checked="" type="checkbox"/>	Si	No
<b>EVALUACIÓN</b>										
21	Durante sus clases, el docente hace que los alumnos piensen y reflexionen sobre lo aprendido.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Promueve que los alumnos se califiquen a sí mismo y a sus compañeros de aula, manteniendo control sobre ello.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Proporciona los resultados de las evaluaciones a tiempo y explica adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Se realizan evaluaciones periódicas individual y grupalmente	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Se utiliza los resultados de la evaluación motivar un mejor aprendizaje de los alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Repasa con sus alumnos los temas que no quedaron claros durante las clases.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    No aplicable ☐    05 de 10 del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Carajun Urbano Virginia A.    DNI: 31683051

Especialidad del evaluador: Mg. Orientación Educativa - Lic. Matemática y Computación

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Virginia A. Carajun Urbano  
Docente Universitario

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL CONOCIMIENTO									
N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
<b>GESTIÓN CURRICULAR</b>									
1	La participación del docente es fundamental en la organización curricular para producir cambios cualitativos.	✓		✓		✓			
2	El docente prioriza los contenidos del currículum en el momento de organizar propiciando la mejora del servicio.	✓		✓		✓			
3	El docente organiza actividades orientadas a favor de los educandos y de la comunidad educativa tratando de producir los cambios.	✓		✓		✓			
4	Los docentes ejecutan el cumplimiento del currículum de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas.	✓		✓		✓			
5	El docente ejecuta los contenidos de acuerdo a lo programado en el proyecto educativo institucional considerando sus conocimientos e ideas.	✓		✓		✓			
6	El docente se actualiza constantemente para dar uso adecuado al diseño curricular.	✓		✓		✓			
7	El docente evalúa el cumplimiento de lo programado de las acciones del cambio.	✓		✓		✓			
8	El docente tiene en cuenta de los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios.	✓		✓		✓			
9	El docente tiene en cuenta de los resultados para tomar decisiones de aceptación o cambio.	✓		✓		✓			
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>									
10	El docente planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓			
11	El docente planifica y organiza sus sesiones de aprendizaje con los contenidos que propician dar solución a los problemas internos de los estudiantes.	✓		✓		✓			
12	Las unidades didácticas que utiliza el docente propicia cambios actitudinales en los estudiantes.	✓		✓		✓			
13	El docente a través de la estructura organizativa y generando nuevos conocimientos en la institución educativa es autónomo en el cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓			
14	El equipo docente modela sus actitudes y desempeño, como estrategia para lograr integrarse a la gestión del conocimiento.	✓		✓		✓			
15	Los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos son definidos por el equipo docente y directivo.	✓		✓		✓			
16	El docente evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos.	✓		✓		✓			
17	La evaluación y el monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos pedagógicos, al dosificar el tiempo y las horas efectivas en la práctica pedagógica.	✓		✓		✓			
18	El docente evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje.	✓		✓		✓			
<b>GESTIÓN DE INNOVACIÓN</b>									
19	El docente tiene dominio de la tecnología de información y comunicación.	✓		✓		✓			



20	El docente aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos educativos del estudiante.	/						
21	Los miembros de la institución son coparticipes del uso, manejo y vida de la tecnología.	/	/	/	/	/	/	/
22	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos.	/	/	/	/	/	/	/
23	Desarrollas las unidades didácticas con las TICs, estructuras las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa	/	/	/	/	/	/	/
24	El reconocimiento académico del trabajo es realizado en los proyectos de innovación.	/	/	/	/	/	/	/
25	Planificas el uso de las TIC en el centro que favorezca la continuidad de las iniciativas.	/	/	/	/	/	/	/
26	Consideras analizar la repercusión que el uso de las TIC puede mejorar el rendimiento académico.	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Justificada

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [ ☐ ] No aplicable [ ☐ ] de ..... del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Lara José DNI: 08012401

Especialidad del evaluador: Psicopedagogía - Exp. en G. Hum.

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ANEXO 5

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CATEGORIA
DESEMPEÑO DOCENTE	Didáctica	Metodología	1. La metodología utilizada por el docente le permite adquirir nuevos conocimientos y desarrollar sus habilidades. 2. El docente explica las clases con claridad y propicia aprendizajes óptimos. 3. El docente estuvo permanente a tu lado para que adquirieras habilidades y puedas estudiar en tu casa (autoaprendizaje)	Malo Regular Bueno
		Convivencia	4. En el aula el docente mantiene el orden y el respeto mutuo entre los estudiante y promueve la participación permanente de ellos en clase. 5. El docente promueve la colaboración y el trabajo grupal que facilita el aprendizaje. 6. El docente motiva que el estudiante manifieste sus inquietudes respecto a los temas desarrollados en clase y los amplíen en las casa o en la biblioteca.	
		Organización	7. El docente prepara y organiza sus clase de manera organizada.	
		Comunicación	8. El docente se comunica con los alumnos, tanto en la clase como fuera de ella. 9. El docente respeta la opinión de los alumnos y tiene un trato imparcial y equitativo (igual para todos).	
	Clima social del aula	Valores	10. El docente fomenta las buenas costumbres y los valores en la clase y fuera de ella. 11. El trato personal del docente con los estudiantes es amable y afectuoso. 12. Atiende respetuosamente las inquietudes y consultas de los alumnos en clases. 13. El docente considera por igual a todo los estudiantes sin discriminación de acuerdo a lugar de procedencia 14. Durante la clase, fomenta el intercambio de ideas entre los estudiantes para socializar los aprendizajes.	
		Dominio del tema	15. Se observa que el docente conoce los temas que explica en clase. 16. Explica con ejemplos sencillos y el profundidad los contenidos desarrollados.	
		Método de enseñanza	17. Tienes información actualizada sobre los temas del curso. 18. Es hábil para hacernos conocer y manejar la información sobre el curso. 19. Se observa que tiene varias fuentes de información para cada lección y nos la muestra con amabilidad.	
		Autoevaluación	20. Responde con seguridad las dudas e interrogantes de los alumnos. 21. Durante sus clases, el docente hace que los alumnos piensen y reflexionen sobre lo aprendido.	
	Evaluación	Coevaluación	22. Promueve que los alumnos se califiquen a sí mismo y a sus compañeros de aula, manteniendo control sobre ello. 23. Proporciona los resultados de las evaluaciones a tiempo y explica adecuadamente.	
		Heteroevaluación	24. Se realizan evaluaciones periódicas individual y grupalmente 25. Se utiliza los resultados de la evaluación motivar un mejor aprendizaje de los alumnos. 26. Repasa con sus alumnos los temas que no quedaron claros durante las clases.	

**Anexo 6**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIDACTICA</b>							
1	La metodología utilizada por el docente permitió que adquirieras nuevos conocimientos y desarrolles otras habilidades.	✓		✓		✓		
2	El docente explica con sencillez y con el ejemplo los contenidos de la clase.	✓		✓		✓		
3	El docente estuvo permanente a tu lado para que adquirieras habilidades y puedas estudiar en tu casa(autoaprendizaje)	✓		✓		✓		
4	En el aula el docente mantiene el orden y el respeto mutuo entre los estudiante y promueve la participación permanente de ellos en clase.	✓		✓		✓		
5	El docente promueve la colaboración y el trabajo grupal que facilita el aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El docente motiva que el alumno manifieste sus inquietudes respecto a los temas desarrollados en clase y los amplíen casa o en la biblioteca.	✓		✓		✓		
	<b>CLIMA SOCIAL DEL AULA</b>							
7	El docente prepara y organiza sus clase de manera organizada	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El docente se comunica con los alumnos, tanto en la clase como fuera de ella.	✓		✓		✓		
9	El docente respeta la opinión de los alumnos y tiene un trato imparcial y equitativo (igual para todos).	✓		✓		✓		
10	El docente fomenta las buenas costumbres y los valores en la clase y fuera de ella.	✓		✓		✓		
11	El trato personal del docente con los estudiantes es amable y afectuoso.	✓		✓		✓		
12	Atiende respetuosamente las inquietudes y consultas de los alumnos en clases.	✓		✓		✓		
13	El docente considera por igual a todo los estudiantes sin discriminación de acuerdo a lugar de procedencia	✓		✓		✓		
14	Durante la clase, fomenta el intercambio de ideas entre los estudiantes para socializar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>CONOCIMIENTO</b>							
15	Se observa que el docente conoce los temas que explica en clase.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Explica con ejemplos sencillos y el profundidad los contenidos desarrollados.	✓		✓		✓		
17	Tienes información actualizada sobre los temas del curso.	✓		✓		✓		
18	Es hábil para hacernos conocer y manejar la información sobre el curso.	✓		✓		✓		
19	Se observa que tiene varias fuentes de información para cada lección y nos la muestra con amabilidad.	✓		✓		✓		

20	Responde con seguridad las dudas e interrogantes de los alumnos.	Si	No	Si	No	Si	No
<b>EVALUACIÓN</b>							
21	Durante sus clases, el docente hace que los alumnos piensen y reflexionen sobre lo aprendido.	✓		✓		✓	
22	Promueve que los alumnos se califiquen a sí mismo y a sus compañeros de aula, manteniendo control sobre ello.	✓		✓		✓	
23	Proporciona los resultados de las evaluaciones a tiempo y explica adecuadamente.	✓		✓		✓	
24	Se realizan evaluaciones periódicas individual y grupalmente	✓		✓		✓	
25	Se utiliza los resultados de la evaluación motivar un mejor aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓	
26	Repasa con sus alumnos los temas que no quedaron claros durante las clases.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    No aplicable [ ☐ ]    de ..... del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Noriega Luis Luis

DNI: 08012001

Especialidad del evaluador: Psicopedagogía - Exp. en f. y m.

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>GESTIÓN CURRICULAR</b>							
1	La participación del docente es fundamental en la organización curricular para producir cambios cualitativos.							
2	El docente prioriza los contenidos del currículum en el momento de organizar propiciando la mejora del servicio.							
3	El docente organiza actividades orientadas a favor de los educandos y de la comunidad educativa tratando de producir los cambios.							
4	Los docentes ejecutan el cumplimiento del currículum de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas.							
5	El docente ejecuta los contenidos de acuerdo a lo programado en el proyecto educativo institucional considerando sus conocimientos e ideas.							
6	El docente se actualiza constantemente para dar uso adecuado al diseño curricular.							
7	El docente evalúa el cumplimiento de lo programado de las acciones del cambio.							
8	El docente tiene en cuenta de los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios.							
9	El docente tiene en cuenta de los resultados para tomar decisiones de aceptación o cambio.							
	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El docente planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza aprendizaje.							
11	El docente planifica y organiza sus sesiones de aprendizaje con los contenidos que propician dar solución a los problemas internos de los estudiantes.							
12	Las unidades didácticas que utiliza el docente propicia cambios actitudinales en los estudiantes.							
13	El docente a través de la estructura organizativa y generando nuevos conocimientos en la institución educativa es autónomo en el cumplimiento de objetivos y metas							
14	El equipo docente modela sus actitudes y desempeño, como estrategia para lograr integrarse a la gestión del conocimiento.							
15	Los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos son definidos por el equipo docente y directivo.							
16	El docente evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos.							
17	La evaluación y el monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos pedagógicos, al dosificar el tiempo y las horas efectivas en la práctica pedagógica.							
18	El docente evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje.							
	<b>GESTIÓN DE INNOVACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El docente tiene dominio de la tecnología de información y comunicación.							

20	El docente aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos educativos del estudiante.									
21	Los miembros de la institución son coparticipes del uso, manejo y vida de la tecnología.									
22	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos.									
23	Desarrollas las unidades didácticas con las TICs, estructuras las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa									
24	El reconocimiento académico del trabajo es realizado en los proyectos de innovación.									
25	Planificas el uso de las TIC en el centro que favorezca la continuidad de las iniciativas.									
26	Consideras analizar la repercusión que el uso de las TIC puede mejorar el rendimiento académico.									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ..... de ..... del 20.....  
 DNI: ..... 287353

Especialidad del evaluador:.....



<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

# ANEXO 5

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CATEGORIA
DESEMPEÑO DOCENTE	Didáctica	Metodología	1. La metodología utilizada por el docente te permite adquirir nuevos conocimientos y desarrollar tus habilidades. 2. El docente explica las clases con claridad y propicia aprendizajes óptimos. 3. El docente estuvo permanente a tu lado para que adquirieras habilidades y puedas estudiar en tu casa (autoaprendizaje)	Malo Regular Bueno
		Convivencia	4. En el aula el docente mantiene el orden y el respeto mutuo entre los estudiante y promueve la participación permanente de ellos en clase. 5. El docente promueve la colaboración y el trabajo grupal que facilita el aprendizaje. 6. El docente motiva que el estudiante manifieste sus inquietudes respecto a los temas desarrollados en clase y los amplíen en las casa o en la biblioteca.	
		Organización	7. El docente prepara y organiza sus clase de manera organizada.	
		Comunicación	8. El docente se comunica con los alumnos, tanto en la clase como fuera de ella. 9. El docente respeta la opinión de los alumnos y tiene un trato imparcial y equitativo (igual para todos).	
	Clima social del aula	Valores	10. El docente fomenta las buenas costumbres y los valores en la clase y fuera de ella. 11. El trato personal del docente con los estudiantes es amable y afectuoso. 12. Atiende respetuosamente las inquietudes y consultas de los alumnos en clases. 13. El docente considera por igual a todo los estudiantes sin discriminación de acuerdo a lugar de procedencia 14. Durante la clase, fomenta el intercambio de ideas entre los estudiantes para socializar los aprendizajes.	
		Dominio del tema	15. Se observa que el docente conoce los temas que explica en clase. 16. Explica con ejemplos sencillos y el profundidad los contenidos desarrollados.	
		Método de enseñanza	17. Tienes información actualizada sobre los temas del curso. 18. Es hábil para hacernos conocer y manejar la información sobre el curso. 19. Se observa que tiene varias fuentes de información para cada lección y nos la muestra con amabilidad.	
		Autoevaluación	20. Responde con seguridad las dudas e interrogantes de los alumnos. 21. Durante sus clases, el docente hace que los alumnos piensen y reflexionen sobre lo aprendido.	
	Evaluación	Coevaluación	22. Promueve que los alumnos se califiquen a sí mismo y a sus compañeros de aula, manteniendo control sobre ello. 23. Proporciona los resultados de las evaluaciones a tiempo y explica adecuadamente.	
		Heteroevaluación	24. Se realizan evaluaciones periódicas individual y grupalmente 25. Se utiliza los resultados de la evaluación motivar un mejor aprendizaje de los alumnos. 26. Repasa con sus alumnos los temas que no quedaron claros durante las clases.	



**Anexo 6**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIDACTICA	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1		La metodología utilizada por el docente permitió que adquirieras nuevos conocimientos y desarrolles otras habilidades.							
2		El docente explica con sencillez y con el ejemplo los contenidos de la clase.							
3		El docente estuvo permanente a tu lado para que adquirieras habilidades y puedas estudiar en tu casa(autoaprendizaje)							
4		En el aula el docente mantiene el orden y el respeto mutuo entre los estudiante y promueve la participación permanente de ellos en clase.							
5		El docente promueve la colaboración y el trabajo grupal que facilita el aprendizaje.							
6		El docente motiva que el alumno manifieste sus inquietudes respecto a los temas desarrollados en clase y los amplíen casa o en la biblioteca.							
		<b>CLIMA SOCIAL DEL AULA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7		El docente prepara y organiza sus clase de manera organizada							
8		El docente se comunica con los alumnos, tanto en la clase como fuera de ella.							
9		El docente respeta la opinión de los alumnos y tiene un trato imparcial y equitativo (igual para todos).							
10		El docente fomenta las buenas costumbres y los valores en la clase y fuera de ella.							
11		El trato personal del docente con los estudiantes es amable y afectuoso.							
12		Atiende respetuosamente las inquietudes y consultas de los alumnos en clases.							
13		El docente considera por igual a todo los estudiantes sin discriminación de acuerdo a lugar de procedencia							
14		Durante la clase, fomenta el intercambio de ideas entre los estudiantes para socializar los aprendizajes.							
		<b>CONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15		Se observa que el docente conoce los temas que explica en clase.							
16		Explica con ejemplos sencillos y el profundidad los contenidos desarrollados.							
17		Tienes información actualizada sobre los temas del curso.							
18		Es hábil para hacernos conocer y manejar la información sobre el curso.							
19		Se observa que tiene varias fuentes de información para cada lección y nos la muestra con amabilidad.							

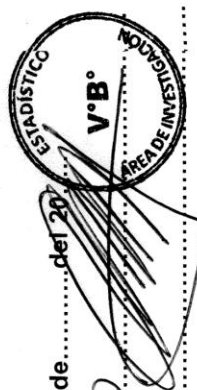
20	Responde con seguridad las dudas e interrogantes de los alumnos.								
	<b>EVALUACIÓN</b>								
21	Durante sus clases, el docente hace que los alumnos piensen y reflexionen sobre lo aprendido.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Promueve que los alumnos se califiquen a sí mismo y a sus compañeros de aula, manteniendo control sobre ello.								
23	Proporciona los resultados de las evaluaciones a tiempo y explica adecuadamente.								
24	Se realizan evaluaciones periódicas individual y grupalmente								
25	Se utiliza los resultados de la evaluación motivar un mejor aprendizaje de los alumnos.								
26	Repasa con sus alumnos los temas que no quedaron claros durante las clases.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      No aplicable ☐      Aplicable después de corregir ☐      de ..... del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Salvadora Melgar Saavedra      DNI: 98700000

Especialidad del evaluador: Estadístico



<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Apéndecis 5. Fotos (Máximos 10)



# **INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "JOSE GRANDA"**



**Amalia Robles Olivera**  
**Directora**



**Carrasco Valverde David**  
**SudDirector**



**Lic:Omar Llanos Valverde**



**Lic:Angela Flores Carrasco**



# **INSTITUCION EDUCATIVA**

**"Jose Carlos Mareategui"**

**SudDirectora:  
Janet Lozada**

**Directora:  
Lili Bedoya**



## Apéndice 6. Base de dato

Base de dato de la variable gestión del conocimiento

GESTION CURRICULAR										GESTION PEDAGOGICA										GESTION DE INNOVACION										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P11		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P11		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	3	3	2	2	3	2	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	23	71
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	23	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25	3	2	3	3	3	2	2	2	22	3	3	2	2	3	3	2	2	20	67
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	76
5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	20	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	3	3	2	2	3	2	2	20	60
6	2	2	2	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	2	2	3	2	2	2	3	3	111	67
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	3	3	23	76
8	2	2	2	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23	3	2	2	2	2	3	3	2	111	65
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22	3	3	3	2	2	3	2	2	20	67
10	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	71
11	3	3	2	3	3	3	1	2	2	22	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	611
12	3	3	3	3	3	3	2	3	1	24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	2	3	3	3	2	3	2	21	66
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	77
14	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	3	3	3	2	3	2	3	3	22	67
15	3	2	2	2	3	3	2	2	3	22	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	2	2	2	2	3	3	111	66
16	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	3	3	23	74
17	3	2	2	2	3	2	3	2	3	22	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	2	3	2	2	2	3	3	20	66
18	3	3	3	3	2	3	3	1	3	24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	3	3	2	3	2	3	2	21	66
111	2	3	2	2	2	3	2	2	3	21	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	2	2	3	3	3	3	3	3	22	67

20	3	2	2	2	3	2	2	2	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	
21	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	23	72
22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	3	2	2	2	3	2	3	3	22	2	2	2	3	2	2	2	3	18	65
23	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	3	2	3	3	3	2	3	22	71
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	3	3	2	2	3	2	3	2	20	70
25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20	3	3	2	3	3	3	2	2	21	66
26	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	2	3	3	3	3	23	70
27	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	3	23	68
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	3	3	22	72
211	2	3	3	2	2	2	3	2	3	22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	3	21	611
30	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	2	2	3	2	3	3	3	21	71
31	3	3	3	3	2	2	3	1	3	23	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	3	2	2	3	2	18	63
32	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22	3	2	3	2	2	2	2	2	18	65
33	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	3	3	3	20	72
34	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	3	3	2	2	3	2	2	20	61
35	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	3	2	3	3	3	3	3	3	23	72
36	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75
37	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23	3	2	3	3	3	2	3	2	21	67
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	2	3	2	2	2	23	3	3	3	3	3	3	2	2	22	71
311	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	2	3	2	3	2	21	68
40	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	2	3	2	2	2	2	3	3	111	68
41	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	2	2	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	2	2	3	22	71
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	2	2	2	3	3	20	72
43	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	3	2	3	2	2	2	2	111	67
44	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24	2	3	2	3	3	2	3	3	21	67
45	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	2	2	3	2	3	3	20	611
46	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	71
47	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	2	2	2	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	70

48	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	2	2	2	2	3	2	3	3	111	67
411	3	3	3	2	2	2	2	1	2	20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2	2	2	2	3	2	3	3	111	65
50	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	2	2	3	2	2	3	23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	63
51	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	3	2	3	2	2	3	3	20	68
52	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	23	67
53	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	73
54	3	2	3	3	3	3	3	3	1	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	2	3	3	22	73
55	2	3	2	2	3	2	3	2	3	22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	2	3	2	2	2	2	3	3	111	65
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	2	2	3	22	73
57	3	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	3	2	3	2	2	2	3	2	111	67
58	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20	3	3	2	3	2	2	2	2	111	61
511	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	3	2	3	3	2	3	3	21	71
60	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	3	2	3	2	2	2	2	3	111	66
61	3	2	2	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	2	2	2	3	3	3	20	66
62	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	2	3	3	3	22	72
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	23	76
64	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	71
65	2	3	2	2	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	2	3	2	3	2	2	2	2	18	62
66	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	72
67	3	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	74
68	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22	3	2	2	3	3	3	3	2	2	23	3	3	3	2	3	2	3	2	21	66
611	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	3	3	2	2	3	2	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	23	72
70	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24	3	2	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	23	72
71	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22	3	3	2	2	3	3	2	2	20	67
72	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	76
73	2	2	2	2	3	2	2	2	3	20	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	3	3	2	2	3	2	2	20	60
74	2	2	2	3	3	3	2	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	2	2	3	2	2	2	3	3	111	66
75	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	3	3	23	76

76	2	2	2	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23	3	2	2	2	2	3	3	2	111	64
77	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22	3	3	3	2	2	3	2	2	20	68
78	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	3	3	3	3	23	72	
711	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	23	71	
80	3	3	3	3	3	3	1	2	2	23	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	2	3	3	3	2	3	21	65	
81	3	3	3	3	3	3	2	3	1	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	24	75	
82	2	2	2	2	2	3	3	3	2	21	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	3	3	3	2	3	2	3	3	22	67
83	3	2	2	2	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	2	2	2	2	3	3	111	67
84	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	3	3	23	74
85	3	2	2	2	3	2	2	2	3	21	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	2	3	2	2	2	3	3	20	65
86	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	3	3	2	3	2	3	21	67	
87	2	3	2	2	2	3	3	1	3	21	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	2	2	3	3	3	3	3	3	22	67
88	3	2	2	2	3	2	2	2	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	24	72	
811	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	23	71	
110	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	3	2	2	2	3	2	3	3	22	2	2	2	3	2	2	2	3	18	66
111	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	3	2	3	3	3	2	3	22	71
112	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	3	3	2	2	3	2	3	2	20	611
113	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20	3	3	2	3	3	3	2	2	21	67
114	3	2	2	2	2	2	2	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	2	3	3	3	23	611	
115	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	3	23	611
116	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	3	3	22	71
117	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	3	21	611
118	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	2	2	3	2	3	3	3	21	72
1111	3	3	3	3	2	2	2	3	2	23	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	3	2	2	3	2	18	63
100	3	3	3	2	3	3	3	1	3	24	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22	3	2	3	2	2	2	2	2	18	64
101	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	3	3	3	20	72
102	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20	3	3	3	2	2	3	2	2	20	63
103	3	3	3	3	2	3	2	2	2	23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	3	2	3	3	3	3	3	3	23	71

104	2	3	3	2	3	3	2	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	24	74		
105	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23	3	2	3	3	3	2	3	2	21	68
106	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	3	3	3	3	2	3	2	2	2	23	3	3	3	3	3	3	2	2	22	70
107	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	2	3	2	3	2	21	68
108	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	2	3	2	2	2	2	3	3	111	68
111	3	2	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	2	2	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	2	2	3	22	71
110	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	2	2	2	3	3	20	72
111	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	3	2	3	2	2	2	2	111	67
112	3	3	2	2	3	2	2	3	3	23	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24	2	3	2	3	3	2	3	3	21	68
113	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	2	2	3	2	3	3	20	611
114	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	71
115	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	2	2	2	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	70
116	3	2	3	3	2	3	2	2	3	23	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	2	2	2	2	3	2	3	3	111	66
117	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2	2	2	2	3	2	3	3	111	68
118	2	3	3	2	3	3	2	1	2	21	3	3	3	2	2	3	2	2	3	23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	60
1111	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	3	2	3	2	2	3	3	20	611
120	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	23	67
121	2	3	2	3	3	3	2	2	3	23	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	71
122	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	2	3	3	22	75
123	2	3	2	2	3	2	3	3	1	21	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	2	3	2	2	2	2	3	3	111	64
124	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	2	2	3	22	73
125	3	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	3	2	3	2	2	2	3	2	111	67
126	2	3	3	2	2	3	2	3	3	23	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20	3	3	2	3	2	2	2	2	111	62
127	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	3	2	3	3	2	3	3	21	70
128	3	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	3	2	3	2	2	2	2	3	111	67
1211	3	2	2	2	3	3	2	2	3	22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	2	2	2	3	3	3	20	66
130	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	2	3	3	3	22	71
131	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	23	75



132	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	73
133	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	2	3	2	3	2	2	2	2	18	60
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	74
135	3	3	3	2	3	2	2	3	2	23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	73
136	2	3	3	2	2	3	2	3	3	23	3	2	2	3	3	3	3	2	2	23	3	3	3	2	3	2	3	2	21	67
137	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	2	3	2	3	2	2	2	2	18	60
138	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	73
1311	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	74
140	2	3	3	2	2	3	3	3	2	23	3	2	2	3	3	3	3	2	2	23	3	3	3	2	3	2	3	2	21	67

## Base de dato de la variable desempeño docente

Didáctica							Clima social de aula								Conocimiento						Evaluación										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	72
2	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	74
3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	3	2	2	13	67
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	78
5	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	17	64
6	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	3	2	2	14	65
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	2	2	15	74
8	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	2	3	3	2	21	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	3	2	2	13	62
9	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	3	2	2	14	67
10	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	73
11	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	73
12	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	3	13	65
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	78
14	2	2	2	2	2	3	13	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	68
15	3	2	2	2	3	3	15	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	3	14	64
16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	3	3	15	73
17	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	63
18	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	2	2	3	14	65
19	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	14	66
20	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	74
21	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	73
22	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	2	3	2	3	19	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	2	3	2	14	64
23	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	2	3	2	14	70

24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	3	2	2	3	2	15	2	2	2	2	3	2	13	67
25	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	68
26	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	72
27	3	3	3	2	2	2	15	2	3	2	2	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	70
28	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	2	2	2	13	69
29	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	70
30	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	3	3	3	17	72
31	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	3	3	3	16	65
32	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	16	67
33	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	3	14	2	2	3	2	2	3	14	69
34	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	67
35	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	75
36	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	2	14	72
37	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	2	2	3	3	2	21	3	2	3	3	3	2	16	2	2	3	2	3	2	14	67
38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	13	70
39	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	3	3	15	67
40	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	69
41	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	2	17	3	2	2	2	3	2	14	69
42	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	2	2	14	3	2	2	2	3	2	14	69
43	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	3	2	2	20	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	2	3	2	13	65
44	3	3	2	2	3	2	15	3	2	3	3	2	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	2	3	3	15	66
45	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	71
46	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	73
47	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	2	13	68
48	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	2	3	2	3	3	22	2	2	2	2	3	2	13	3	3	3	3	3	3	18	69
49	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	2	2	2	3	2	13	3	3	3	2	3	3	17	68
50	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	2	2	3	2	2	20	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	3	16	64
51	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	3	3	23	2	3	2	3	2	2	14	3	3	2	2	3	3	16	69

52	3	3	3	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	3	14	66
53	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	74
54	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	3	3	3	17	74
55	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	3	2	14	62
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	75
57	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	3	3	17	68
58	2	3	3	2	2	3	15	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	3	2	3	2	2	15	3	2	2	3	2	2	14	62
59	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	3	2	15	3	3	2	3	2	2	15	70
60	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	2	3	3	2	3	20	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	64
61	3	2	2	2	3	3	15	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	3	14	65
62	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	73
63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	75
64	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15	71
65	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	65
66	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	71
67	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	71
68	2	3	3	2	2	3	15	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	3	2	16	3	3	2	3	2	2	15	67
69	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	72
70	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	74
71	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	3	2	2	13	67
72	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	78
73	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	17	64
74	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	3	2	2	14	65
75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	2	2	15	74
76	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	2	3	3	2	21	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	3	2	2	13	62
77	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	3	2	2	14	67
78	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	73
79	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	73

80	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	3	13	65
81	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	78
82	2	2	2	2	2	3	13	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	68
83	3	2	2	2	3	3	15	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	3	14	64
84	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	3	3	15	73
85	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	63
86	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	2	2	3	14	65
87	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	14	66
88	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	74
89	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	73
90	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	2	3	2	3	19	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	2	3	2	14	64
91	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	2	3	2	14	70
92	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	3	2	2	3	2	15	2	2	2	2	3	2	13	67
93	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	68
94	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	72
95	3	3	3	2	2	2	15	2	3	2	2	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	70
96	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	2	2	2	13	69
97	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	70
98	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	3	3	3	17	72
99	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	3	3	3	16	65
100	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	16	67
101	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	3	14	2	2	3	2	2	3	14	69
102	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	67
103	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	75
104	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	2	14	72
105	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	2	2	3	3	2	21	3	2	3	3	3	2	16	2	2	3	2	3	2	14	67
106	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	13	70
107	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	3	3	15	67

108	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	3	3	3	3	22	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	69
109	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	2	21	3	3	3	3	3	2	17	3	2	2	2	3	2	14	69
110	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	2	2	14	3	2	2	2	3	2	14	69
111	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	3	2	20	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	2	3	2	13	65
112	3	3	2	2	3	2	15	3	2	3	3	2	2	3	21	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	2	3	3	15	66
113	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	22	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	71
114	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	73
115	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	2	13	68
116	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	2	3	2	3	22	2	2	2	2	3	2	13	3	3	3	3	3	3	18	69
117	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	3	3	3	3	23	2	2	2	2	3	2	13	3	3	3	2	3	3	17	68
118	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	3	16	64
119	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	2	3	2	2	14	3	3	2	2	3	3	16	69
120	3	3	3	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	3	14	66
121	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	74
122	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	3	3	3	17	74
123	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	2	2	3	21	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	3	2	14	62
124	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	75
125	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	2	3	21	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	3	3	17	68
126	2	3	3	2	2	3	15	2	3	2	3	2	2	2	18	3	3	2	3	2	2	15	3	2	2	3	2	2	14	62
127	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	3	2	15	3	3	2	3	2	2	15	70
128	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	2	3	3	2	20	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	64
129	3	2	2	2	3	3	15	2	2	3	3	3	3	3	22	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	3	14	65
130	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	73
131	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	75
132	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15	71
133	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	2	2	2	19	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	65
134	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	71
135	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	71

136	2	3	3	2	2	3	15	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	3	2	16	3	3	2	3	2	2	15	67
137	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	65
138	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	71
139	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14	71
140	2	3	3	2	2	3	15	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	3	2	16	3	3	2	3	2	2	15	67

# Apéndice 7. Constancia (s) del director que ha aplicado la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Postgrado

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Lima, 10 de noviembre de 2015

Carta P. 720 – 2015 EPG – UCV L

Señor(a)

Amaya Robles Olivera

Directora de la I.E. JOSE GRANDA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSA ISABEL RIOS ARAUJO** identificado(a) con DNI N.º 07773351 y código de matrícula N.º 2141038595; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Red 11 de la UGEL 02"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Ing. Carlos Venturo Orbegoso MBA  
Director de la Escuela de Postgrado-Filial Lima

LIMA NORTE: Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE: Av. del Bosque 640, Urb. Costa Rica, San Juan de Lurigancho. Tel.: (+511) 200 0000 Fax: 200 0510





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Postgrado

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Lima, 10 de noviembre de 2015

Carta P. 719 – 2015 EPG – UCV L

Señor(a)  
Lily Bedoya

Directora de la I.E. JOSE CARLOS MARIATEGUI

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSA ISABEL RIOS ARAUJO** identificado(a) con DNI N.º 07773351 y código de matrícula N.º 2141038595; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Red 11 de la UGEL 02"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Ing. Carlos Ventura Orbegoso MBA**  
Director de la Escuela de Postgrado-Filial Lima

fpc

LIMA NORTE  
LIMA ESTE  
ATE  
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510  
Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

MINISTERIO DE EDUCACION	
Unidad de Servicios Educativos N° 02 S.M.P.	
Colegio Nacional José Carlos Mariátegui La Chira N° 3048	
MESA DE PARTES	
Expediente	Fecha
200 9030 Anx.: 2510	02 DIC 2015
Firma del Responsable	Folios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Postgrado

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Lima, 2 de noviembre de 2015

Carta P. 675 – 2015 EPG – UCV L

Señor(a)

Yaneth Valdiviezo Valdiviezo

Directora de la I.E. AUGUSTO SALAZAR BONDY

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSA ISABEL RIOS ARAUJO** identificado(a) con DNI N.º 07773351 y código de matrícula N.º 2141038595; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Red 11 de la UGEL 02"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Ing. Carlos Venturo Orbegoso MBA**  
Director de la Escuela de Postgrado-Filial Lima

fpc

LIMA NORTE  
LIMA ESTE  
ATF

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
Carretera Central Km. 8.5 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.

## Apéndice 8. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
TÍTULO: Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.								
AUTORA: Br. Rosa Isabel Ríos Araujo								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1:Gestión del conocimiento					
¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015?  Problemas secundarios:  ¿Cuál es la relación de gestión curricular y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015?  ¿Cuál es la relación de gestión pedagógica y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015?  ¿Cuál es la relación de gestión de innovación y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015?	Determinar la relación de la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.  Objetivos específicos:  Determinar la relación entre gestión curricular y l desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.  Establecer la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.  Determinar la relación entre la gestión de innovación y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.	Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.  Hipótesis específicas:  Existe una relación positiva entre gestión curricular y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.  Existe una relación positiva entre gestión pedagógica desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.  Existe una relación positiva entre la gestión de innovación y desempeño docente de la Red N° 11, San Martin de Porres, 2015.		Variable 1:Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos	
			Gestión curricular	✓ Organización	1,2,3	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Malo Regular Bueno	
				✓ Ejecución	4,5,6			
				✓ Verificación	7,8,11			
			Gestión pedagógica	✓ Planificación y organización	10,11,12			
				✓ Ejecución	13,14,15			
				✓ Evaluación y monitoreo	16, 17, 18			
			Gestión de innovación	✓ Dominio de las TIC	111,20,21, 22			
				✓ Capacidad y actitudes que permita aprovechar adecuadamente.	23, 24, 25, 26			
				Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos	
			Didáctica	✓ Metodología	1,2,3	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Malo Regular Bueno	
				✓ Convivencia	4,5,6			
			Clima social del aula	✓ Organización	7,			
✓ Comunicación	8,11							
✓ Valores	10,11,12,13,14							
Conocimiento	✓ Dominio del tema	15,16,17						
	✓ Método de enseñanza	18,111,20						
Evaluación	✓ Autoevaluación	21,22						
	✓ Coevaluación	23, 24						
	✓ Heteroevaluación	25,26						
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR					
TIPO: Por la finalidad que persigue la investigación es de tipo básica en razón que tiene como propósito conocer cómo se relaciona la	Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones	Variable 1: Gestión del conocimiento  Técnicas: Encuesta		DESCRIPTIVA:  Análisis Descriptivo - Presentación tabular y gráfica - Distribución de frecuencia				

<p>supervisión pedagógica y el desempeño docente. Según su carácter utiliza el método descriptivo, no experimental debido a que no se manipulará ninguna variable en estudio.</p> <p><b>DISEÑO:</b> El diseño que se seguirá dada la naturaleza de las variables responde a un diseño no experimental, descriptivo-correlacional porque se recolectará datos en un solo momento con el propósito de determinar la correlación entre variables para desarrollar la investigación.</p> <p><b>MÉTODO:</b> El método que se utilizará es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>[...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo". La población está conformada por 220 docentes de la Red N.º 11.</p> <p>La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). Por lo tanto la muestra del trabajo de investigación está conformada por 140 docentes de la Red N.º 11, San Martín de Porres.</p> <p>El tipo de muestreo: es probabilística estratifica.</p>	<p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Basado en Correa (2008) Año: 2015 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Red N.º 03, San Martín de Porres.</p> <p><b>Variable 2: Desempeño docente</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Basado Valdés (2004) Año: 2015 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Red N.º 03, San Martín de Porres.</p>		<p>- Medidas de resumen</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de Hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Sperman.</li> </ul>
---	---	---	--	---

# Apéndice 11. Otros oficios constancias, certificaciones, etc.

Resultado de la confiabilidad de las variables: Gestión del conocimiento y el desempeño docente

## Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	26

## Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	66,4000	17,726	,330	,701
VAR00002	66,4500	17,313	,417	,6114
VAR00003	66,5500	17,103	,448	,6111
VAR00004	66,5000	17,737	,2118	,704
VAR00005	66,3500	18,450	,1511	,713
VAR00006	66,2500	18,408	,226	,711
VAR00007	66,7500	111,776	-,166	,743
VAR00008	66,8500	18,134	,131	,720
VAR00011	66,4500	20,8112	-,370	,7511
VAR00010	66,3000	18,432	,185	,711
VAR00011	66,4500	18,682	,078	,720
VAR00012	66,4000	17,832	,302	,703
VAR00013	66,4500	17,418	,3110	,6117
VAR00014	66,3500	18,2311	,215	,710
VAR00015	66,5500	16,787	,527	,685
VAR00016	66,2500	17,1187	,364	,701
VAR00017	66,5000	17,316	,403	,6115
VAR00018	66,5500	16,8112	,501	,687
VAR000111	66,2500	18,618	,158	,713
VAR00020	66,4000	18,147	,221	,711
VAR00021	66,3000	18,642	,125	,715
VAR00022	66,6000	16,11811	,473	,6811
VAR00023	66,4000	16,11811	,527	,687
VAR00024	66,4500	18,261	,180	,712
VAR00025	66,2500	17,1187	,364	,701
VAR00026	66,5000	17,316	,403	,6115

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	26

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	66,5500	24,471	,278	,808
VAR00002	66,6000	23,621	,447	,801
VAR00003	66,7000	23,6115	,411	,802
VAR00004	66,6500	24,555	,237	,810
VAR00005	66,5000	24,8115	,202	,811
VAR00006	66,4000	25,411	,120	,813
VAR00007	66,4500	24,11117	,200	,811
VAR00008	66,6000	25,621	,025	,820
VAR00011	66,5500	25,103	,141	,814
VAR00010	66,6000	24,358	,288	,808
VAR00011	66,5000	24,263	,3411	,805
VAR00012	66,7000	23,274	,4118	,7118
VAR00013	66,4000	25,115	,206	,811
VAR00014	66,6500	24,450	,258	,811
VAR00015	66,4000	24,7711	,2114	,808
VAR00016	66,5500	23,1145	,3116	,803
VAR00017	66,4500	24,8112	,226	,810
VAR00018	66,7500	22,724	,613	,7112
VAR000111	66,5500	22,11117	,614	,7113
VAR00020	66,6000	23,1137	,378	,804
VAR00021	66,7000	22,1158	,566	,7115
VAR00022	66,8500	23,2112	,503	,7118
VAR00023	66,6500	24,0211	,346	,805
VAR00024	66,5500	24,155	,348	,805
VAR00025	66,8500	22,871	,5116	,7113
VAR00026	66,5000	25,000	,178	,812